

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно-Уральский государственный университет  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав.кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_ Г.Х. Шафикова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

### ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ДОСУДЕБНОЕ УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ  
ЮУрГУ – 40.03.01. – 2017. – 013-1401-167 – Ю 451

Научный руководитель  
выпускной квалификационной  
работы, к.ю.н., доцент,  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ М.С. Сагандыков  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю-451  
\_\_\_\_\_ Д.С. Иванова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Э.М. Филиппова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
Глава 1 РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ВО ВНЕСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ .....	11
1.1 Историко-правовое исследование досудебного рассмотрения трудовых споров .....	11
1.2 Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в зарубежных странах.....	21
1.3 Понятие и виды трудовых споров. Особенности индивидуальных трудовых споров .....	29
Глава 2 ПРАВОВОЙ СТАТУС КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ.....	40
2.1 Правовая характеристика комиссии по трудовым спорам.....	40
2.2 Подведомственность индивидуальных трудовых споров .....	48
Глава 3 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО СУЩЕСТВУ НА ЗАСЕДАНИИ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ .....	55
3.1 Рассмотрение трудовых споров по существу на заседании комиссии по трудовым спорам.....	55
3.2 Обжалование и исполнение решений комиссии по трудовым спорам .....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	78
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	81

## ВВЕДЕНИЕ

Период реформирования экономики в нашей стране продолжается уже более 20 лет. За это время произошли значительные изменения в законодательстве, регулирующем трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Следует отметить, что практика применения отдельных правовых институтов выявила несовершенство действующего трудового законодательства. Особенно остро эти проблемы ощущаются в ходе разрешения индивидуальных трудовых споров. До настоящего времени не получили своего развития нормы, направленные на стимулирование деятельности досудебных органов, наделенных полномочиями рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры. В отличие от процедуры разрешения трудовых споров, регламентированной законодательством ряда западных стран, российское трудовое законодательство не уделяет должного внимания примирительным процедурам разрешения индивидуальных трудовых споров. Существующий порядок их рассмотрения по-прежнему нацелен на принуждение сторон к исполнению принятого комиссией по трудовым спорам решения, что не отвечает требованиям современности и не в полной мере приспособлен к современной экономической, социальной, правовой обстановке.

Недостатки механизма разрешения трудовых споров наиболее явно проявились в период экономического кризиса, когда резко возросло количество нарушений прав работников со стороны работодателей, стремившихся сократить свои издержки за счет снижения расходов на персонал, то есть за счет снижения уровня правовых гарантий работников, состоящих с ними в трудовых отношениях. На этом этапе наблюдается существенное увеличение количества трудовых споров. Отсутствие адекватных механизмов их досудебного разрешения обусловило массовое обращение работников в суды

общей юрисдикции. Увеличение обращений за судебной защитой явилось одной из причин неудовлетворительного уровня рассмотрения трудовых дел судами общей юрисдикции, низкое качество судебных решений, включая судебные ошибки.

Практика показывает, что зачастую решения, выносимые по трудовым делам, являются недостаточно аргументированными, обоснованными, при этом конфликты между работниками и работодателями, несмотря на формальное разрешение спора, не только продолжаются, но в ряде случаев усиливаются.

В этой связи крайне важно уделять самое пристальное внимание таким механизмам урегулирования разногласий, которые с одной стороны, были бы доступными, дешевыми и удобными, с другой стороны, обеспечивали бы реализацию права на защиту нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов как работников, так и работодателей и справедливое разрешение трудовых споров, исполнение принятых решений. Несомненно, значимое место в таком механизме занимает примирение сторон, поиск взаимоприемлемых решений, направленных на устранение конфликтов, возникающих в ходе применения трудового законодательства, выявление причин и условий, способствующих возникновению разногласий, конфликтных ситуаций. В связи с этим возникает объективная необходимость модифицировать приемы и способы воздействия на конфликты, возникающие в сфере применения наемного труда для достижения указанной цели, что сопряжено главным образом с необходимостью переоценки норм трудового законодательства.

Представляется необходимым уделять самое пристальное внимание такому органу, как комиссия по трудовым спорам, потенциал которого позволяет не только рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры, но и успешно решать перечисленные выше задачи. Об этом свидетельствует, прежде всего, исторический опыт. Примирительные процедуры позволяют разрешить трудовые споры оптимально согласовывая

интересы работника и работодателя, о чем свидетельствует опыт применения трудового законодательства ряда зарубежных стран.

В современных условиях есть объективная необходимость реформировать законодательство, регламентирующее порядок формирования КТС и осуществления ею деятельности по рассмотрению и разрешению индивидуального трудового спора с учетом исторических особенностей развития досудебной защиты трудовых прав и опыта практики зарубежных стран.

Все вышеперечисленные вопросы свидетельствуют об актуальности выбранной темы. Изучение проблем, возникающих в ходе осуществления права на досудебную защиту нарушенного права, направлено на поиск путей устранения выявленных недостатков.

Изучению теоретических и практических проблем досудебного порядка разрешения трудовых споров посвящено значительное число научных трудов.

Институт индивидуальных трудовых споров начал развиваться в отечественной юридической науке после революции 1917 г. Эта проблема исследовалась многими авторами, среди которых можно выделить труды Э. Андерсона, И.С. Войтинского, Л.С. Таля и других ученых.

Наибольший интерес вопросы досудебного разрешения трудовых споров вызывают у представителей науки трудового права в советский период. Значительные исследования данной темы провели Е.А. Голованова, С.А. Голощапов, И.Я. Киселев, А.А. Ключев, Р.З. Лившиц, В.Н. Скобелкин, В.И. Смолярчук и другие ученые.

Среди современных исследователей проблеме досудебного разрешения трудовых споров также уделяется значительное внимание, ей посвящены работы И.К. Дмитриевой, Е.Ю. Забрамной, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.И. Миронова, С.В. Передерина, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, С.Ю. Чучи и других ученых.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации правовых норм, регламентирующих порядок формирования комиссии по трудовым спорам, рассмотрения и разрешения ею индивидуальных трудовых споров.

Предмет исследования составляют теоретические и практические вопросы правового регулирования порядка досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Целью исследования является изучение досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в России на современном этапе, а также изучение исторических особенностей формирования и развития досудебной защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов, сравнительно-правовой анализ особенностей досудебного разбирательства в России и за рубежом (на примере отдельных стран) и разработка концепции развития досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

При написании работы нами использовались такие общенаучные методы исследования как исторический, метод системного анализа, логический.

Для достижения поставленной цели в исследовании поставлены следующие задачи:

1. Исследовать позиции и взгляды представителей науки трудового права, провести анализ трудового законодательства и практики его применения на примере деятельности комиссий по трудовым спорам.

2. Раскрыть понятие индивидуального трудового спора, его содержание путем выявления отличительных признаков, на основе чего сформулировать определение исследуемого понятия.

3. Проанализировать исторические особенности формирования органов досудебной защиты трудовых прав работников, осуществления ими правоприменительной деятельности в ходе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в России.

5. Исследовать зарубежный опыт деятельности органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников на досудебной стадии урегулирования разногласий.

6. Рассмотреть особенности формирования комиссии по трудовым спорам, выявить достоинства и недостатки осуществления ею своей деятельности.

7. На основе анализа трудового законодательства России и практики его применения в ходе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров внести рекомендации, направленные на совершенствование правового регулирования досудебной защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов.

Работа состоит из трех глав, включающих 7 параграфов, введение, заключение, список использованной литературы.

# ГЛАВА 1 РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ВО ВНЕСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

## 1.1 Историко-правовое исследование досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Известный российский ученый Г.Ф. Шершеневич обращает внимание на то, что, только понимая весь предшествующий ход развития того или иного института, зная условия его возникновения, влияющие на его изменения, законодатель может определить, каково должно быть его развитие<sup>1</sup>.

Досудебное урегулирование трудовых споров начало сформировываться в России в первой половине двадцатого века. Отечественная юридическая практика накопила довольно богатый опыт по разрешению трудовых споров, особое внимание в этом вопросе уделялось урегулированию разногласий в досудебном порядке. Представляется необходимым в рамках настоящего исследования изучить данный опыт.

Вопрос о разрешении трудовых споров в нашей стране впервые был поставлен в середине XIX века, когда Россия преобразовывалась в мощную индустриальную державу. Постепенно начал происходить переход от применения жестких мер разрешения конфликтов с рабочими к примирительным. Это стремление переросло в 1865 г. в разработку проекта закона «О промышленных судах» по рассмотрению трудовых споров. Авторы полагали, что промышленные суды будут разбирать конфликты, связанные со стачками, дисциплинарными штрафами, возмещением рабочим за увечье и т.п. В проекте предусматривалось 2 стадии: мировое разбирательство и судебное разбирательство. Однако проект так и не был принят.

Как считают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, во второй половине XIX века Россия могла оказаться в авангарде стран, осуществивших

---

<sup>1</sup>[Шершеневич, Г.Ф. Общая теория права: Учеб. пособие – М.: Изд-во юридического колледжа МГУ, 1995. – С.35.](#) ~~Шершеневич, Г.Ф. Общая теория права / — М.: Изд. Бр-Банмаковых. 1911. — 698 с.~~



законодательное регулирование трудовых споров, так как именно в это время зарождалось примирительно-третейское разбирательство трудовых споров во Франции, в Германии, Англии, США и некоторых других странах<sup>1</sup>.

Позднее, в апреле 1906 г. Министерство торговли и промышленности разработало следующий законопроект о промышленных судах. По нему суды впервые в России должны были строиться на паритетных началах (одна половина избиралась бы рабочими из своей среды, другая - промышленниками) при нейтральном председателе, утвержденном Сенатом, а сами суды включались бы в общую судебную систему. Под юрисдикцию этих судов должны были попасть споры между работником и работодателем на почве договора найма труда. Но и этот проект также принят не был<sup>2</sup>. В это время отечественная юридическая наука вырабатывала положения о примирительно-третейском разбирательстве трудовых конфликтов, составлялись законопроекты, однако, до 1917 г. никаких реформ в этой области не проводилось.

10 марта 1917 г., сразу после февральской революции, было принято соглашение между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов об учреждении заводских (местных) примирительных камер (их устав был принят 22 апреля) и одной Центральной примирительной камеры для всех профсоюзов Петрограда (ее устав принят 31 марта). Они формировались на паритетных началах рабочими и предпринимателями. Решение заводских (местных камер) могло быть обжаловано в Центральную примирительную камеру, решение которой должно было быть обязательным для спорящих сторон. Таким образом, в России впервые возникли примирительные органы по разрешению трудовых споров, формируемые на паритетных началах.

---

<sup>1</sup>См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право – М.: Статут, 2009. – С. 976-979.

<sup>2</sup>Там же – С. 988.

Позже, в августе 1917 г. Временным правительством было утверждено Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых споров. Они создавались также на паритетных началах, учреждались по территориальному принципу или в отраслях промышленности. Если трудовой спор не мог быть разрешен в примирительной камере, то он передавался в третейский суд. Образованный 8 ноября 1917 г. Народный комиссариат труда РСФСР (НКТ) был обязан повсеместно создавать примирительные камеры и третейские суды для разрешения трудовых споров.

Однако уже в середине 1918 г. обнаружилось несовершенство трудового законодательства, так как в обозначенный период трудовые споры разрешались, по меньшей мере, девятью органами, которые по большей части имели неопределенные функции и нормативную базу. Органы и порядок их работы должны были устанавливаться в коллективных договорах (обычно это были расценочные и технические комиссии на предприятиях и организациях, а затем - местные тарифно-расценочные комиссии)<sup>1</sup>. Принятый в этом же году КЗоТ хоть и не имел специального раздела о разрешении трудовых споров, все-таки предусматривал возможность обращения за разрешением трудовых споров в конкретные органы, например, местные, областные отделы труда, а также профессиональные союзы.

Период военного коммунизма 1919-1921 гг. характеризуется практически полным бездействием законодательства о трудовых спорах, что объясняется преимущественно административным порядком их разрешения в условиях жесткого государственного регулирования труда, переходом к принудительному труду. При НЭПе же возродилось примирительно-третейское и судебное разбирательство трудовых конфликтов<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право – М.: Статут, 2009. – С. 980-982.

<sup>2</sup>Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: Дисс. канд. юрид.наук – М., 2007. –С. 24.

Принятый в 1922 г. КЗоТ РСФСР определил органы, разрешающие трудовые споры. К ним относились: расчетно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейские суды и суды (трудовые сессии судов). Расчетно-конфликтная комиссия (РКК) являлась 1-й инстанцией. При недостижении соглашения в 1-й инстанции трудовые споры передавались для рассмотрения в примирительные камеры и третейские суды, а дальше - в суд. Декрет СНК РСФСР от 23.03.1923 «Положение о примирительных камерах и третейских судах»<sup>1</sup> официально закрепил примирительно-третейский способ разрешения трудовых споров. Примирительные камеры не выносили обязательного для сторон решения, а лишь содействовали достижению ими примирительного соглашения. Если соглашение не было достигнуто, дело передавалось в третейский суд с согласия обеих сторон.

29 августа 1928 г. ЦИК и СНК СССР утвердили Правила о примирительно-третейском и судебном разбирательстве трудовых конфликтов<sup>2</sup>. 12 декабря были приняты Положения о РКК, примирительных камерах и третейских судах, которые создавались теперь органами НКТ. Решения РКК, примирительных камер и третейских судов были окончательными и не нуждались в утверждении другой инстанцией, могли быть отменены только органами труда в порядке надзора. В судебном порядке в период нэпа разрешались трудовые споры о нарушении узаконений о труде и коллективных договоров, поскольку эти нарушения преследовались в уголовном порядке. Все индивидуальные трудовые споры рассматривали РКК, примирительные камеры и третейские суды (в них споры передавались по обоюдному согласию сторон).

В большинстве случаев трудовые споры разрешались в РКК (споры, возникшие из правоотношений по поводу применения условий труда, установленных НПА, коллективными договорами, индивидуальными

---

<sup>1</sup>Положение о примирительных камерах и третейских судах, утвержденное декретом СНК РСФСР // Собрание узаконений РСФСР – 1922 –N 45 – Ст. 560.

<sup>2</sup>Правила о примирительно-третейском и судебном разбирательстве трудовых конфликтов, утвержденные постановлением ЦИК СССР, СНК СССР // Собрание Законов СССР – 1928 –N 56 – Ст. 495.

трудовыми договорами). Они создавались на предприятии на паритетных началах из равного числа представителей администрации и фабричного, заводского комитета профсоюзов. Таким образом, впервые на законодательном уровне было закреплено участие профсоюзов в разрешении трудовых споров. А примирительные камеры и третейские суды могли рассматривать только споры, связанные с заключением, изменением и толкованием коллективных договоров, а также споры, возникающие в связи с установлением или изменением условий труда в тех случаях, когда эти споры не получали разрешения в РКК<sup>1</sup>.

Начиная с 1928 г. в СССР сложилась довольно эффективная система досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, имеющая ярко выраженную примирительную направленность. Этот порядок применялся до середины 30-х годов.

О том, что действовавшая в 20-х годах система разрешения трудовых споров была достаточно эффективной, говорит и Р.М. Агапов<sup>2</sup>. Он выделяет преимущества и недостатки этой системы. К преимуществам автор относит следующие факторы: доступность обращений в органы для разрешения споров, которые в большинстве своем находились по месту работы; обращение и рассмотрение дел в органах не было строго формализованным; дела рассматривались в относительно короткие сроки.

К недостаткам Р.М. Агапов относит, прежде всего, многочисленность рассматривающих трудовые споры органов и отсутствие четкого определения подведомственности каждого из них; множественность надзорных инстанций; отсутствие процессуальных сроков для обращения за разрешением трудовых споров, а также обжалования этих решений. К там же выводам приходят и другие ученые.

---

<sup>1</sup>Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения: Рассмотрение трудовых споров в КТС и ФЗМК. – Пермь: Изд-тво Перм. Университетата, 1970. – С. 30.

<sup>2</sup>Агапов Р.М. Указ. соч. – С. 32.

31 января 1957 года Президиум Верховного Совета СССР утвердил новое Положение о порядке рассмотрения трудовых споров<sup>1</sup>, регламентирующее многие вопросы, относящиеся к рассмотрению трудовых споров, в том числе создавало новый институт - Комиссию по трудовым спорам, которая должна была создаваться на всех предприятиях, в учреждениях, организациях, где имелись профсоюзные комитеты. В состав комиссий входило равное число постоянных представителей от профсоюзного комитета и администрации предприятия, количественный состав устанавливался соглашением между профсоюзным комитетом и администрацией. Также были признаны утратившими силу Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов. Положение это просуществовало довольно долго, позволив тем самым накопить большой опыт по организации деятельности комиссий по трудовым спорам, которые, как утверждает Е.А. Голованова, с этой задачей справлялись<sup>2</sup>. В п. 12 Положения говорилось, что трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам только в том случае, если разногласие между работником и администрацией предприятия (учреждения) по поводу применения трудового законодательства или установления новых условий труда не урегулировано путем переговоров. Только в этом случае и возникает такое понятие, как «спор», то есть впервые в законодательстве нашел применение термин «разногласие». 7 февраля 1957 г. ВЦСПС принял Постановление о работе профсоюзных организаций в связи с утверждением Положения о порядке рассмотрения трудовых споров. В нем были даны рекомендации профсоюзным комитетам выделять в состав КТС лиц, имеющих опыт профсоюзной работы, знающих трудовое законодательство, вопросы

---

<sup>1</sup>Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное указом Президиума ВС СССР от 31.01.1957 // Ведомости Верховного Совета СССР – 195 – N4 – Ст.58.

<sup>2</sup>Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 74.

заработной платы, пользующихся уважением рабочих и служащих<sup>1</sup>. Представители администрации в КТС назначались приказом руководителя предприятия, а профсоюзного комитета - постановлением последнего. Назначались они на срок полномочий фабричного, заводского, местного комитета профсоюза (ФЗМК). Профессиональные комитеты организаций избирались сроком на 1 год, а ФЗМК - на 2 года. Паритетность в деятельности КТС проявлялась и в том, что комиссия не имела постоянного председателя и секретаря (председатель и секретарь КТС назначались от каждой стороны), на каждом заседании КТС назначались новые председатель и секретарь для следующего заседания. В случае, если в КТС стороны не пришли к соглашению или если работник не был согласен с решением КТС, то он имел право обратиться за рассмотрением спора в фабричный, заводской и местный комитет профессионального союза<sup>2</sup>, который, таким образом, являлся второй инстанцией при рассмотрении спора и выдавал удостоверение на принудительное исполнение решения КТС или издавал свое постановление по трудовому делу. При этом рассмотрение спора в КТС характеризовалось как согласительное, а в ФЗМК - постановление принималось голосованием<sup>3</sup>. Из этого можно сделать вывод, что одной из задач комиссии по трудовым спорам было содействие примирению сторон и лишь в случае недостижения примирения КТС выносила обязательное для исполнения решение. Таким образом, в начале своего существования КТС представляла собой не только юрисдикционный орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров, но и примирительный. При этом, как писал В.И. Смолярчук, 90 процентов всех трудовых споров, возникающих на предприятиях и в учреждениях, разрешались в комиссиях по трудовым спорам и ФЗМК и лишь 10 процентов

---

<sup>1</sup>Постановление Президиума ВЦСПС Об утверждении инструкции о порядке взимания страховых взносов, расходования и учета средств государственного социального страхования от 29.02.1960 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1960 – N17.

<sup>2</sup>Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 32-33.

<sup>3</sup>Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 49.

народными судами<sup>1</sup>, что, безусловно, свидетельствует об эффективности их деятельности.

КЗоТ 1971 г. и Положение о порядке рассмотрения трудовых споров<sup>2</sup> 1974 г. предусматривали, что трудовые споры должны разрешаться комиссиями по трудовым спорам; фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов; районными (городскими) народными судами; вышестоящими в порядке подчиненности органами в отношении отдельных категорий работников. Индивидуальные неисковые споры (споры, которые возникали между работником и администрацией предприятия) разрешались администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия. Из общего правила КТС - профком - суд было сделано два исключения: трудовые споры, непосредственно подведомственные суду (споры о восстановлении на работе, возмещении материального ущерба и другие) и отдельных категорий работников разрешались вышестоящими по подчиненности органами; трудовые споры по поводу изменения действующих или установления новых условий труда разрешались в согласительном порядке (администрацией предприятия совместно с профкомом или вышестоящими профсоюзными органами)<sup>3</sup>. Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что рассмотрение трудовых споров судами являлось нежелательной мерой, так как основной упор делался на примирение сторон и рассмотрение споров специально создаваемыми общественными органами.

Как показывает исторический анализ, развитая система досудебных органов по разрешению индивидуальных трудовых споров была достаточно эффективной, накопилась обширная практика их работы. Деятельность комиссий по трудовым спорам была, как представляется, урегулирована

---

<sup>1</sup> Смолярчук В.И. Совершенствовать теорию и практику разрешения трудовых споров // «Социалистическая законность». – 1966. – № 5 – С. 112.

<sup>2</sup> Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное указом Президиума ВС СССР от 20.05.1974 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 22 – Ст. 325.

<sup>3</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. – С. 988-989.

законодательством в достаточной степени, что делало ее, по мнению А.М. Куренного, выгодной как для работников, так и для работодателей<sup>1</sup>.

При подготовке современного Трудового кодекса Российской Федерации был поставлен вопрос, какими органами будут разрешаться индивидуальные трудовые споры. До принятия ТК РФ в 2001 г. разрабатывалось несколько проектов будущего Трудового кодекса, в каждом из которых предлагались различные способы по разрешению индивидуальных трудовых споров.

В частности, проект Трудового кодекса 1994 г. предполагал создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Предлагалось создание таких комиссий на двух уровнях: 1) комиссия, избираемая общим собранием (конференцией) трудового коллектива с числом работающих не менее 15 человек; 2) комиссия, образуемая при органе по труду субъекта РФ, при этом оставался открытым вопрос, кто должен входить в состав этой комиссии. Также проектом не определялось взаимодействие комиссий этих двух уровней. Сам процесс досудебного разрешения спора должен был определяться Правительством Российской Федерации<sup>2</sup>.

В проекте Трудового кодекса 1998 года отсутствовало упоминание о комиссии по трудовым спорам и предлагалось заменить ее использованием примирительных процедур, включающих в себя рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием посредника, а также трудовой арбитраж<sup>3</sup>. Отличие указанных процедур в том, что посредник не имеет право принимать какое-либо решение по существу спора, а лишь способствует принятию решения самими спорящими сторонами, решение же трудового арбитража является обязательным к исполнению. При этом стороны могли выбрать одну из двух примирительных процедур, также сами стороны должны были определять

---

<sup>1</sup>Куренной А.М. Я - апологет комиссии по трудовым спорам / Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров. Материалы общероссийской научнопрактической конференции. под ред. В.М. Оробца – М.: Проспект, 2004. – С. 109.

<sup>2</sup>Савельева Т. А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Дисс. канд. юрид. наук. – Челябинск, 2002. – С. 118-119, 126.

<sup>3</sup>Проект Трудового кодекса Российской Федерации // Ваше право. – 1998. – N 6 –С. 6-7.



порядок создания таких органов путем принятия регламента их деятельности по своему соглашению. Финансирование данной процедуры предлагалось осуществлять также по договоренности между сторонами спора. Таким образом, помимо трудового спора, между сторонами могут возникнуть разногласия по поводу органа, разрешающего их спор. Данное обстоятельство значительно бы осложняло процедуру непосредственного разрешения трудового спора.

Правительственный Проект трудового кодекса предлагал образовывать комиссию по трудовым спорам на равноправной основе из числа представителей работников и работодателей, заседание комиссии считается правомочным в случае присутствия не менее половины представителей работников и не менее половины представителей работодателя. Предусматривалось сокращение срока обращения в комиссию за разрешением спора до одного месяца. Также проект предлагал порядок принятия решения комиссией при тайном голосовании простым большинством голосов присутствующих на заседании членов<sup>1</sup>. За исключением некоторых положений, в общем и целом данный проект имел много общего с принятым в 2001 году новым Трудовым кодексом Российской Федерации.

Были также и предложения по созданию в России отдельной ветви судебной власти - созданию системы судов по трудовым делам по аналогии с некоторыми зарубежными странами. Однако данные предложения по созданию трудовой юстиции не нашли своего выражения в законодательстве, а из большого количества органов, рассматривавших в разные времена индивидуальные трудовые споры, выбор был сделан в пользу комиссий по трудовым спорам, при этом законодатель воздержался от формирования новых органов по рассмотрению трудовых споров, а трудовой арбитраж применяется лишь при разрешении коллективных трудовых споров. Благодаря специфике своей деятельности КТС зарекомендовала себя как наиболее эффективный

---

<sup>1</sup>Савельева Т.А. Указ. соч. – С. 118, 124, 127.

досудебный орган по разрешению индивидуальных трудовых споров. К такому выводу приходят многие авторы<sup>1</sup>. Несмотря на свои преимущества, комиссия по трудовым спорам перестала быть обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, перестала также существовать обязанность создания КТС в организациях с численностью штата не менее 15 человек. Таким образом, по нашему мнению, при создании современного Трудового кодекса законодатель не уделил должного внимания досудебному порядку разрешения индивидуальных трудовых споров и их примирительному разбирательству на досудебной стадии.

Также необходимо подчеркнуть, что идея создания органов, рассматривающих трудовые споры, на паритетных началах возникла в России еще в 1906 г. как наиболее справедливая модель, позволяющая учесть интересы обеих сторон трудовых правоотношений с учетом специфики этих отношений. Одновременно с этим возникла концепция разрешения трудовых споров путем примирения сторон, во многом такая система была основана на успешной зарубежной практике, хотя в дальнейшем и возымела свои особенности. Сама концепция создания досудебных органов по разрешению трудовых споров изначально заключалась в примирительной направленности их деятельности и, как показывает исторический опыт, концепция себя оправдала и досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров было весьма эффективным.

## 1.2 Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в зарубежных странах

Рассматривая вопрос статуса и деятельности досудебных органов по разрешению трудовых споров нельзя обойти вниманием зарубежный опыт в данной области. В целом, в большинстве развитых стран мира признается важность досудебной стадии урегулирования трудовых споров. Однако между

---

<sup>1</sup>Агапов Р.М. Указ. соч. – С. 90-92; Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 7-9, 54.

ними имеются различия в органах и непосредственном порядке досудебного разрешения споров.

Во Франции существует так называемая трудовая юстиция, то есть трудовые дела рассматриваются специальными органами - судами по трудовым спорам. Но прежде чем к рассмотрению дела приступит суд по трудовым спорам, жалоба в обязательном порядке передается в специальное бюро примирения, в котором на закрытом заседании делается попытка решить спор мирным путем. Особенностью бюро примирения является то, что в него входят судьи и они побуждают спорящие стороны прийти к соглашению. Примирение сторон на данной стадии может заключаться в одностороннем отказе от иска или в компромиссе между спорящими сторонами, предполагающим взаимный отказ от требований или взаимные уступки. Интересно, что примирение фиксируется в протоколе, который имеет силу судебного решения. Однако в специально обозначенных в законе случаях бюро примирения может выносить обязательные решения по существу спора (при отказе предпринимателя выдать работнику трудовую книжку, ознакомить его с платежной ведомостью и т.д.). При неудачном исходе стадии примирения дело переходит в суд для рассмотрения по существу<sup>1</sup>.

В Федеративной Республике Германия, как и во Франции, на протяжении многих десятилетий функционирует специализированная ветвь судебной власти - суды по трудовым делам. Особенностью данного органа в Германии является то, что весь процесс рассмотрения дела направлен на достижение спорящими сторонами компромисса, не на разрешение конфликта в юридическом смысле, а на достижение взаимоприемлемого для сторон спора решения. Непосредственному разбирательству спора по существу предшествуют обязательные попытки примирения сторон. Также суд обязан

---

<sup>1</sup>Трудовое право России и зарубежных стран. / под ред. М.В. Лушниковой – М.: Эксмо, 2008. – С. 461-462.

призывать стороны к примирению на всех стадиях рассмотрения спора<sup>1</sup>. По имеющейся статистике, около 80% трудовых дел в Германии разрешаются в процессе обязательной процедуры примирения и только около 20% споров передаются для рассмотрения с применением правил судебного разбирательства<sup>2</sup>.

В США существует чиновник службы примирения, а в Англии кроме чиновников работают также специалисты по трудовым отношениям. Также примирительно-третейская процедура разрешения спора является первоначальной стадией при разрешении спора в Италии. Аналогично обстоит дело и в Испании, где суды не имеют право принимать к рассмотрению иски по трудовым делам, если не была проведена попытка примирения сторон с помощью институтов посредничества, арбитража и примирения. Добровольный арбитраж применяется в Швейцарии по соглашению профсоюзов и объединений предпринимателей. В Японии метод примирения сторон применяется гораздо чаще, так как эта процедура является более дешевой и гибкой. Арбитражный механизм рассмотрения трудовых споров действует также и в Австралии, где он относится к судебной системе<sup>3</sup>.

В Чехии, Венгрии, Болгарии существуют трудовые (арбитражные) комиссии, которые в основном действуют в рамках того предприятия, где возник спор. Данные комиссии формируются разными способами. В Чехии, например, члены комиссии избираются на общем профсоюзном собрании, то есть арбитражная комиссия является профсоюзным органом. В Венгрии существует запрет на то, чтобы председатель и секретарь профсоюзного комитета были членами комиссии. В Болгарии комиссия состоит из равного

---

<sup>1</sup>Трудовое право России и зарубежных стран. / под ред. М.В. Лушниковой – М.: Эксмо, 2008. – С. 467.

<sup>2</sup>В.М. Оробец. Необходимо заимствовать зарубежный опыт при создании трудовой юстиции в России. Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров / Материалы общероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров» – М.: Проспект, 2004. – С. 115.

<sup>3</sup>Савельева Т.А. Указ. соч. – С. 105-106.

числа представителей от администрации организации и профсоюзного комитета, которых назначают на общем профсоюзном собрании<sup>1</sup>.

Таким образом, в большинстве развитых государств попытка примирения сторон является обязательной стадией и предшествует рассмотрению спора в судебных органах. Данное обстоятельство говорит о важности примирительных процедур применительно к трудовым отношениям, об их эффективности при решении трудовых конфликтов. Представляется целесообразным заимствование для отечественного трудового законодательства положительного опыта ряда европейских стран для повышения эффективности примирительного разрешения трудовых споров и урегулирования разногласий сторон трудовых правоотношений.

В ряде стран бывшего СССР, как и в Российской Федерации, действуют комиссии по трудовым спорам в качестве досудебного органа по разрешению индивидуальных трудовых споров. Однако в организации их деятельности присутствуют определенные различия. Представляется целесообразным в рамках данного исследования проанализировать этот опыт.

В Республике Беларусь, согласно ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК РБ), индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами. КТС образуется, согласно ст. 235 ТК РБ, из равного числа представителей нанимателя и представителей профсоюза сроком на один год. Таким образом, комиссии по трудовым спорам могут быть созданы только в тех организациях, где действуют профсоюзы. При этом отсутствует обязанность создания КТС в организациях, но если комиссия создана, то она является первичным органом по рассмотрению трудовых споров в этой организации.

Представляет определенный интерес норма, согласно которой обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по

---

<sup>1</sup>Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // «Спорт: экономика, право, управление». – 2007. – N 2 – С. 28-31.

трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон, при этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны. Делопроизводство ведется по соглашению сторон.

В Республике Беларусь отсутствует обязанность сторон урегулировать возникшие разногласия путем переговоров до обращения в соответствующий юрисдикционный орган<sup>1</sup>.

КТС рассматривает спор в десятидневный срок. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование.

Также согласно ст. 251 ТК РБ, Наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров и порядок работы таких органов определяется создавшими их сторонами.

Следовательно, трудовым законодательством Республики Беларусь предусмотрен целый комплекс досудебных и внесудебных органов, рассматривающих трудовые споры. Представляется, что белорусский законодатель преследовал цель разгрузить суды от рассмотрения ими индивидуальных трудовых споров путем предоставления возможности спорящим сторонам выбрать наиболее оптимальный для них способ разрешения возникших разногласий, достигнуть примирения.

В Республике Казахстан в качестве досудебного органа выступает согласительная комиссия. Согласительная комиссия, так же как и КТС в России, является альтернативным органом, стороны вправе выбрать, обращаться за разрешением спора в примирительную комиссию или в суд. Обязанность создавать согласительные комиссии в организациях отсутствует.

---

<sup>1</sup>Пилипенко Н.С. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров посредством органов примирения. Современные тенденции в развитии трудового права и прав социального обеспечения / Материалы научно-практической конференции / под ред. Гусова К.Н – М.: Проспект, 2007. – С. 534.

Комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя, которые назначаются руководителем, и работников, которые избираются общим собранием (конференцией). Интересно, что согласно ч. 2 ст. 171 ТК РК количественный состав комиссии, порядок работы и срок полномочий устанавливаются по соглашению работников и работодателя. Перед обращением за разрешением спора в согласительную комиссию стороны должны попытаться урегулировать разногласия самостоятельно. Спор рассматривается в течение семи календарных дней после принятия и регистрации комиссией заявления. При этом срок, в который решение должно быть исполнено, комиссия устанавливает самостоятельно.

В общем и целом, согласительная комиссия в Республике Казахстан действует по аналогии с комиссией по трудовым спорам в Российской Федерации.

Е.Б. Зварунговорит о том, что на сегодняшний день в Республике Казахстан стороны, как правило, обращаются за разрешением трудового спора не в согласительную комиссию, а сразу в суд. Он выделяет причины такой практики: отсутствие законодательной обязанности соблюдения досудебного порядка; отсутствие в организациях согласительных комиссий; решения комиссий не исполняются в должной мере, так как отсутствует действенный правовой механизм; недостаток правовой культуры. Также автор резюмирует, что реально права сторон трудовых отношений защищает только суд<sup>1</sup>.

В Кыргызской Республике трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, Государственной инспекцией труда и судами, при этом за работником оставлено право выбора органа, в который он будет обращаться. Комиссии по трудовым спорам создаются в организациях, в которых работает не менее 10 человек, но по инициативе работников или работодателя. Таким

---

<sup>1</sup>Зварун Е.Б. Судебная защита трудовых прав работников в Республике Казахстан. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения / материалы научно-практической конференции / под ред. Гусова К.Н. – М.: Проспект, 2010. – С. 480-482.

образом, в Кыргызской Республике также отсутствует норма об обязательном создании КТС в организациях.

Комиссия создается на паритетных началах из представителей работников и нанимателей. Порядок избрания, численность, состав комиссии и срок ее полномочий определяются соглашением сторон. Комиссия из своего состава избирает председателя, его заместителя и секретаря.

Ст. 411 Трудового кодекса Кыргызской Республики говорит о том, что работодатель и работник должны принять меры по урегулированию спора между собой, однако, не регулирует этот процесс и в Кодексе не предусмотрена возможность юрисдикционного органа отказать в принятии заявления на том основании, что стороны не попытались урегулировать спор самостоятельно.

Непосредственно порядок рассмотрения трудового спора аналогичен порядку, предусмотренному российским законодательством. Комиссия по трудовым спорам принимает решения по соглашению сторон либо фиксирует факт недостижения соглашения.

Несколько отличается законодательство Украины. По Кодексу законов о труде Украины (КЗоТ Украины) индивидуальные трудовые споры рассматриваются также комиссиями по трудовым спорам и судами, при этом КТС является первичным органом. Однако судебная практика в Украине исходит из того, что суд не вправе отказать лицу в принятии искового заявления лишь по тому основанию, что его требования могут быть рассмотрены в предусмотренном досудебном порядке<sup>1</sup>, что, по сути, превращает КТС в альтернативный орган. Комиссия по трудовым спорам может быть избрана трудовым коллективом предприятия, учреждения, организации с числом работающих более 15 человек (ст. 223 КЗоТ Украины). Однако закон не говорит о том, что комиссия должна формироваться из

---

<sup>1</sup>Большакова А.Е. О некоторых вопросах рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (сравнительный анализ законодательства РФ и Украины). Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) // Материалы научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова – М.: Проспект, 2011. – С. 408.



равного числа представителей работников и работодателя, а ограничивается лишь нормой о том, что количество работников в составе комиссии должно быть не менее от половины ее состава. Общее собрание трудового коллектива предприятия определяет порядок избрания, численность, состав и срок полномочий комиссии. Спор подлежит рассмотрению в комиссии в том случае, если работник самостоятельно или с участием профсоюза не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с собственником. Спор рассматривается в десятидневный срок. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей избранных в ее состав членов. При этом статья 226 КЗоТ Украины предусматривает право работника или собственника заявить мотивированный отвод любому члену комиссии и вопрос об отводе решается на заседании КТС большинством голосов присутствующих членов. Решение комиссия принимает большинством голосов членов, присутствующих на заседании. В случае неисполнения решения комиссия выдает удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Представляется, что порядок деятельности КТС в Украине наиболее близок к законодательству в этой области периода СССР. Таким образом, можно сделать вывод, что из стран постсоветского пространства законодательство Украины является наиболее прогрессивным в части досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Подводя итог рассмотрения деятельности досудебных органов по разрешению индивидуальных трудовых споров в некоторых странах бывшего СССР, можно сделать вывод о том, что в этих государствах признается важность досудебной стадии разрешения трудовых споров. В качестве досудебного органа они выбрали комиссию по трудовым спорам, зарекомендовавшую себя как эффективный орган в период действия советского трудового законодательства. Однако необходимо отметить, что по нашему мнению, вопросы деятельности КТС в вышеназванных странах не

урегулированы должным образом, что на практике создает трудности для успешного и эффективного функционирования комиссий как досудебного органа. Таким образом, проблема законодательного регулирования досудебной стадии рассмотрения трудовых споров присуща не только Российской Федерации, но и странам постсоветского пространства. Представляется, что в этой связи отечественное законодательство должно служить ориентиром эффективности.

### 1.3 Понятие и виды трудовых споров. Особенности индивидуальных трудовых споров

Вопрос об определении понятия индивидуального трудового спора, несмотря на наличие, законодательно закрепленного определения в ст. 381 ТК РФ остается дискуссионным и до сегодняшнего дня. Многообразие взглядов и многочисленные исследования в этой области так и не привели к выработке единого определения этого понятия. Анализ различных точек зрения позволяет некоторым образом понять причину сложившейся ситуации.

Сам термин «трудовые споры» появился лишь в 1971 году в действовавшем до принятия нынешнего Трудового кодекса Российской Федерации КЗоТе. В ранее действовавшем трудовом законодательстве России употребляется термин «трудовые конфликты»<sup>1</sup>. Самостоятельная отрасль трудового права, получившая развитие особенно в послевоенные годы все больше отходит от термина «трудовой конфликт» и применяет термин «трудовой спор». И это правильно, так как конфликт с точки зрения философии – это неразрешимое противоречие, грозящее взрывом (в трудовых отношениях – стачкой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров.

---

<sup>1</sup>Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: Юстицинформ, 2007 – С. 56.

В 1962 году В.И. Смолярчук определяет трудовые споры как «разногласия, возникающие между рабочими и служащими и администрацией предприятий, учреждений, непосредственно связанные с условиями трудовой деятельности, регулируемой законодательством о труде, коллективным договором, трудовым договором и правилами внутреннего распорядка»<sup>1</sup>. Для современного определения трудового спора это определение ближе всего.

Определение трудового спора путем выделения такого признака как «неурегулированные разногласия» является достаточно распространенным.

С.А. Голощапов имеет по этому поводу противоположное мнение, считая, что различий между спором и разногласием нет говоря « наличие разногласий между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора»<sup>2</sup>

В.В. Глазырин также соглашается с данным утверждением, полагая, что понятия «трудовой спор» и «разногласия» являются синонимами, заявлял что подобная «трактовка понятия споров может осложнить поиск мер по их предотвращению»<sup>3</sup>.

Г.А. Жилин соглашаясь с этой позицией полагает, что «любое разногласие – это всегда спор по поводу трудовых отношений между работником и работодателем, обусловленный их различными оценками предполагаемого или действительного трудового правонарушения. В этом смысле данное разногласие, по своей сути, становится индивидуальным трудовым спором уже с момента своего возникновения и остается таковым, пока не будет добровольно урегулировано самими сторонами трудового договора либо принудительно разрешено уполномоченным законом юрисдикционным органом при обращении в него заинтересованной стороны»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>Смолярчук В.И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР – М.: Госюриздат, 1962. – С. 11-12.

<sup>2</sup>Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР – М.: ВЮЗИ, 1974. – С. 7.

<sup>3</sup>Глазырин В.В. Роль советских профсоюзов в предупреждении и эффективном разрешении трудовых споров // В кн.: Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих – М.: Профиздат, 1972. – С. 153.

<sup>4</sup>Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / под ред. С. П.Маврина – М.: Проспект, 2011. – С. 110.

Однако точка зрения, согласно которой трудовым спором является только неурегулированное разногласие, возникшее в процессе применения наемного труда, явилась наиболее распространенной и была впоследствии закреплена в Трудовом кодексе Российской Федерации. Ей придерживаются такие авторы как М.О. Буянова, А.Г. Мостовщиков, выделяя в качестве основного признака наличие предварительных переговоров между сторонами по урегулированию разногласий<sup>1</sup>.

И.А. Прасолова, в продолжение данного утверждения предлагает разграничивать понятия «трудовой спор» и «разногласия», рассматривая разногласия как «предконфликтную стадию трудового спора, которые можно решить бесконфликтным путем»<sup>2</sup>

Действительно, прежде чем для разрешения трудового спора обратиться в соответствующий юрисдикционный орган, стороны как правила принимают определенные меры по урегулированию разногласий и прийти к взаимной договоренности. Однако это не представляется как свидетельство того что разногласие является этапом урегулирования трудового спора.

Важно заметить, что разногласие возникает еще до наступления «предконфликтной стадии трудового спора». Разногласие, как различные взгляды на сложившуюся ситуацию, возникло и нуждается в урегулировании.

Это может происходить различными способами, в том числе и «безконфликтными». В случае не достижения этой цели, заинтересованная сторона предпринимает попытки по устранению противоречий и защите своего нарушенного права. Учитывая это, вышеизложенные доводы и аргументы авторов представляются неубедительными.

---

<sup>1</sup>Буянова М.О. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие – М.: Проспект, 2010. – С. 4; Мостовщиков А.Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дис. канд. юрид. наук – Томск, 2004. – С. 30; Власова М.В. Защита прав работника и работодателя. – М.: Эксмо, 2007. – С. 215.

<sup>2</sup>Прасолова И.А. Трудовые споры и трудовые конфликты по российскому праву: Дисс. канд. юрид. наук – Барнаул, 2005. – С. 7.

С.А. Голощাপов возражает против данного признака, считая, что урегулированных разногласий не бывает. Данной точки зрения также придерживается И.А. Костян, говоря, что выделять данный признак, характеризующий понятие индивидуальный трудовой спор неверно. Разногласие, по его мнению, лежит в основе индивидуального трудового спора, то есть является одним из источников его возникновения<sup>1</sup>.

Этого же мнения придерживаются В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич, говоря что «индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником, и это определяет необходимость предварительно урегулировать возникшие разногласия во избежание возникновения индивидуального трудового спора»<sup>2</sup>

А.Г. Мостовщиков, предлагая уточнить норму, предусмотренную статьей 381 ТК РФ, полагает, что трудовой спор возникает в связи с применением законодательства о труде, локальных нормативных правовых актов<sup>3</sup>.

Это определение не представляется достаточно полным, однако оно позволяет выявить объект защиты, то по поводу чего возникает разногласие и какова цель его урегулирования.

Мнение С.П. Маврина в этом смысле является более убедительным. Он понимает под трудовыми спорами «разрешение в установленном законом порядке вытекающих из трудовых правоотношений споров, которые связаны с реализацией предписаний норм трудового права»<sup>4</sup>.

И.К. Дмитриева считает, что не любое разногласие есть спор. С момента возникновения разногласий обычно ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не удастся урегулировать, то эти

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: Дисс канд. юрид. наук. – М.: 2000. – С. 22-23.

<sup>2</sup>Трудовое право / под ред. В.Л. Гейхмана – М.: Юрайт, 2015. – С. 182.

<sup>3</sup>Мостовщиков А.Г. Указ. соч.– С. 30.

<sup>4</sup>Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / под ред. С. П. Маврина – М.: Проспект, 2011. – С. 30.

неурегулированные разногласия перерастают в индивидуальный трудовой спор при обращении работника в орган по рассмотрению индивидуального трудового спора: КТС или суд<sup>1</sup>

М.О. Буяновой, трудовые споры возникают только в тот момент, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган. Разногласия в этом смысле возникают в тех случаях, когда «виновной стороной совершается трудовое правонарушение в отношении другой стороны или же когда трудовое правонарушение не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия». При этом трудовые правонарушения сами по себе еще не являются трудовыми спорами, так как одно и то же действие может быть оценено каждой стороной по-своему и в данном случае расхождение в оценках и является разногласием. И такого рода разногласие может перерасти в трудовой спор только в том случае, когда оно не урегулировано самими сторонами и внесено на рассмотрение соответствующего органа, иными словами одна сторона оспаривает действие (бездействие) обязанной стороны, нарушившей ее трудовое право<sup>2</sup>.

Предполагается, что под трудовыми спорами следует понимать неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, соглашений, коллективного договора, условий трудового договора или по установлению и изменению условий труда коллективного значения, заключению, изменению и выполнению коллективного договора, соглашений, о которых заявлено в КТС, суд либо создан соответствующий примирительный орган.

---

<sup>1</sup>Трудовое право России / под. ред. А.М. Куренного – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – С. 480. (Глава написана И.К. Дмитриевой)

<sup>2</sup>Буянова М.О. Указ. соч. – С. 5.

Из данного общего определения трудовых споров следует, что спор, будь он индивидуальный или коллективный, - это разногласие, которое стороны не урегулировали сами в установленном законом порядке<sup>1</sup>.

Также из общего определения трудовых споров можно выделить различие между коллективными и индивидуальными спорами по следующим критериям: а) по субъектному составу; б) предмету; в) характеру спора; г) порядку рассмотрения и разрешения.<sup>2</sup>

К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев полагают, что имеет место классификация трудовых споров по системе отрасли трудового права, а также зависимости от вида спорного правоотношения<sup>3</sup>

Впервые легальное определение индивидуального трудового спора было дано в Трудовом кодексе РФ.

Согласно ст. 381 ТК РФ<sup>4</sup>, индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Из приведенного в законодательстве определения Г.А. Жилин выделяет следующие признаки, характеризующие индивидуальный трудовой спор:

1) Разногласия между работодателем и конкретным работником (включая бывших работников и лиц, претендующих на заключение трудового договора) возникает по поводу трудовых отношений между ними;

---

<sup>1</sup>Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Диссер. канд. юрид. наук. М.: Проспект, 2012. – С. 30-31.

<sup>2</sup>Трудовое право России / под. ред. А.М. Куренного – М.: Издательский дом «Правоведение». 2008. – С. 476. (Глава написана И.К. Дмитриевой).

<sup>3</sup>Трудовое право России /под ред. К.Н.Гусов – М.: Проспект, 2012. – С 111.

<sup>4</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197 – ФЗ // Российская газета – 2001 – 31декабря. – Ст. 381.

2)Разногласия между этими сторонами связаны с применением норм трудового права, регулирующих трудовые отношения с участием данного конкретного работника;

3)Соответствующие разногласия не удалось урегулировать при непосредственных переговорах;

4)Эти разногласия переданы в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров<sup>1</sup>

А.В. Черкащинанесколько иначе формулирует признаки, присущие индивидуальному трудовому спору. К ним относятся:

1)Наличие действительного или мнимого нарушения правил, установленных нормами права в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

2)В основе возникновения индивидуального трудового спора лежит разногласие сторон в оценке своего правового состояния, то есть определенной совокупности субъективных прав и обязанностей на определенный временной период;

3)Спор возникает как социально-трудовой конфликт, стороны которого принимали меры к урегулированию возникших разногласий путем совместных переговоров, но к соглашению не пришли;

4)Предметом спора являются вопросы применения трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективных соглашений, коллективного договора, конкретных условий трудового договора;

5)Заявление (иск) передан для разрешения в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: КТС или суд<sup>2</sup>.

И.А. Костян считает, что определение индивидуального трудового спора которое содержится в Трудовом кодексе условно. Его основное значение в

---

<sup>1</sup>Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / под ред. С.П. Маврина – М.: Проспект, 2011 – С. 8. (Глава написана Г.А. Жилиным).

<sup>2</sup>Черкащина А.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: Дисс. канд. юрид. наук.– М., 2006. – С. 105 - 106.



конкретизации предмета спора, сторон разногласия, и обращение внимания на законодательно установленную форму защиты трудовых прав, в том числе подведомственность данного спора, что можно считать вполне обоснованным замечанием.

Следует заметить, что И. А. Костян, анализируя данное определение понятия «индивидуальный трудовой спор», заключает, что под ним понимаются не разногласия, а именно «ряд последовательно сменяемых друг другом общественных отношений, регулируемых нормами права, возникающих между двумя и более субъектами по поводу разногласий, складывающихся при устранении правонарушений в процессе применения норм трудового законодательства или в связи с установлением новых и изменением существующих условий труда»<sup>1</sup> Данное определение актуально тем, что характеризует трудовой спор как форму защиты работником своих трудовых прав.

Для выявления особенностей индивидуальных трудовых споров, представляется разумным, провести их сравнение с коллективными трудовыми спорами.

Трудовые споры разграничиваются (подразделяются) на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры.

Эта классификация проводится исходя из следующих критериев: по сторонам спора, его предмету, характеру спора и в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими критериями сторонами индивидуального трудового спора всегда выступают отдельный работник и работодатель.

Предметом такого спора, считает В.В. Федин, является требование работника о восстановлении или признании трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании трудового законодательства,

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: Дисс канд. юрид. наук – М.: 2000. – С. 29.

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или вытекающих из коллективного договора или соглашений, либо из условий трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда)<sup>1</sup>, например, невыплата заработной платы, снятие дисциплинарного взыскания или восстановление на работе в связи с неправомерным увольнением работника и т.п.

Индивидуальные трудовые споры - споры искового характера.

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, коллектив работников или их представители, а с другой - работодатель (работодатели), его (их) представители.

Указанные споры возникают по поводу установления и изменения коллективных условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта и т.п.

Коллективные трудовые споры являются неисковыми спорами. Коллективные трудовые споры возникают из правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) его разрешения. В соответствии с Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37) этот порядок устанавливается в законе федерального уровня, а именно в гл. 60 ТК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а в гл. 61 ТК РФ - коллективных.

Следует различать причины трудовых споров и знать, что причины коллективных трудовых споров связаны с коллективными интересами работников по установлению и изменению условий труда, включая заработную

---

<sup>1</sup>Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов – М.: Юрайт, 2015. – С. 91.

плату, а также заключению, изменению или выполнению коллективных договоров, соглашений.

В.Л. Гейхман и И.К. Дмитриева говорят о том, что причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения работодателем (руководителем) трудовых прав работника, которые могут быть результатом невысокого уровня правосознания либо недостаточности правовых знаний или проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, условий трудового договора работника. Причинами индивидуального трудового спора может быть и недостаточность правовых знаний работника или его добросовестное заблуждение, хотя может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия работодателя<sup>1</sup>.

На основании изложенного можно сделать следующие выводы.

Легальное и теоретическое определение индивидуального трудового спора имеют между собой ряд отличий.

Теоретическое понятие шире, оно более емкое, так как включает в себя все виды трудовых споров, позволяет выявить различия между ними и говорит нам о порядке их рассмотрения и разрешения. Оно не имеет особого практического значения, поэтому его законодательное закрепление не представляется необходимым.

Легальное, закрепленное в Трудовом кодексе, определение, предназначено, скорее, для выделения индивидуального трудового спора среди других спорных правоотношений в сфере труда, а также закрепить порядок его разрешения в специально уполномоченном органе.

Также, проанализировав легальное определение индивидуального трудового спора, мы делаем вывод, что оснований для отождествления его с

---

<sup>1</sup>Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В., Миронова А.Н., Ульянова А.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата (под ред. проф. В.Л. Гейхмана) – М.: Юрайт, 2015. – С. 290 – 291.

неурегулированным разногласием нет. Представляется необходимым уточнение действующей редакции ст. 381 ТК РФ, в которой закреплено, что неурегулированное разногласие становится индивидуальным трудовым спором в момент передачи его в орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. При коллективном и индивидуальном трудовом споре в качестве сторон называются работники и работодатели, и, тем не менее, эти виды споров существенно различаются составом участников и механизмом их рассмотрения.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

При коллективных спорах разногласия возникают между работодателем и группой работников или всеми членами трудового коллектива.

Закон предлагает два уровня разрешения трудовых споров: досудебный и судебный. Индивидуальные трудовые споры в РФ могут быть рассмотрены как в судебном, так и в досудебном порядке. Единственным способом разрешения коллективных трудовых споров является внесудебный, путем проведения примирительных процедур: примирительной комиссией, с участием посредника или путем принятия решения трудовым арбитражем.

## Глава 2 ПРАВОВОЙ СТАТУС КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

### 2.1 Правовая характеристика комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам имеет уникальный правовой статус. Правовое положение КТС раскрывается исходя из порядка ее формирования и функционирования, вынесения решений.

В этой связи главной задачей и назначением КТС является рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора, отнесенного законом к компетенции комиссии. При этом, по нашему мнению, под разрешением спора необходимо понимать не только вынесение комиссией обязательного к исполнению решения по спору, но и устранение конфликта, противоречий и примирение сторон в процессе рассмотрения дела. В данном контексте комиссию по трудовым спорам необходимо рассматривать как юрисдикционный орган по защите прав работников посредством рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Основной целью деятельности комиссии как юрисдикционного органа является объективное и беспристрастное рассмотрение спора и вынесение законного и обоснованного решения.

Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам является досудебной стадией разрешения трудового спора. Главными задачами досудебной стадии являются: 1) рассмотрение трудового спора в организации членами коллектива работников данной организации; 2) менее формализованная процедура рассмотрения спора; 3) сохранение конфиденциальности при рассмотрении трудового спора в организации; 4) разгрузка судов от большого количества трудовых дел.

И.А. Костян говорит о том, что КТС имеет уникальный правовой статус, так как она обладает государственно-властными полномочиями наравне с

судами общей юрисдикции, но по своей сути является общественным органом<sup>1</sup>. С таким суждением следует согласиться, так как комиссия по трудовым спорам состоит, как правило, из непрофессиональных юристов и правоприменителей, она формируется коллективом работников и работодателем, которые в своем выборе членов комиссии ничем не ограничены. Вместе с тем решение комиссии обеспечено возможностью государственного принуждения.

Еще одной особенностью статуса КТС является, по мнению С.Ю. Чучи, то, что комиссия представляет собой социально-партнерский орган, деятельность которого направлена на досудебное урегулирование спора. При этом он выделяет следующие черты КТС как органа социального партнерства: 1) создание органа совместно работниками и работодателем; 2) участие двух сторон социального партнерства в принятии решения по спору; 3) добровольное обращение работника в КТС; 4) обращение в суд при несогласии с решением КТС; 5) возможность добровольного исполнения решения комиссии; 6) возможность принудительного исполнения решения комиссии<sup>2</sup>. Такую точку зрения следует признать обоснованной.

Изучая правовой статус комиссии по трудовым спорам нельзя не обратить внимание на то обстоятельство, что ее деятельность подпадает под признаки правоприменительной. К такому выводу приходят некоторые ученые в области трудового права<sup>3</sup>.

С точки зрения теории права, как пишет М.Н. Марченко, применение права представляет собой властную организационную деятельность компетентных, то есть специально на это уполномоченных, органов и должностных лиц по рассмотрению и разрешению юридических дел путем

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел 2-е изд. – М.: МЦФЭР, 2006. – С. 25-26.

<sup>2</sup>Чуча С.Ю. Процессуальное и материальное содержание понятия «коллективный трудовой спор» // Вестник Омского университета – 1997 – N1 – С. 74, 75.

<sup>3</sup>Савельева Т.А. Указ. соч. – С. 44; Костян И.А. Вопросы правоприменения: трудовая правовая аспекты // Трудовое право в России и за рубежом – 2009 – Пилотный выпуск – С. 34; Курушин А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: Дисс. канд. юрид. наук – Ульяновск, 2003. – С. 93-95.

издания индивидуальных правовых предписаний на основе и во исполнение действующего законодательства. Исходя из приведенного определения, принято выделять следующие основные черты правоприменительной деятельности:

- властный характер и особый состав субъектов;
- управленческая природа;
- издание индивидуальных предписаний в качестве результата правоприменения;
- комплексное правореализационное содержание;
- процессуальная урегулированность;
- профессионализм деятельности;
- интеллектуально-творческое, волевое содержание;
- особые поводы к возникновению правоприменительной деятельности<sup>1</sup>.

Подробно проанализировав названные критерии, можно сделать вывод, относится ли комиссия по трудовым спорам к органам правоприменения с позиции теории права или нет.

1. Властный характер правоприменения, как принято считать, проявляется в том, что данная деятельность осуществляется только специальными органами, должностными лицами и некоторыми общественными объединениями, которым государство ее поручает и доверяет, контролируя результаты. В этой связи представляется, что КТС можно рассматривать как некий симбиоз специального органа и общественного объединения - специальный общественный орган. Говоря о властном характере деятельности КТС можно выделить следующие присущие ему черты в деятельности комиссии: на применение права она уполномочена государством, так как оно определяет и предоставляет ей компетенцию и четко закрепляет ее в законе; результатом деятельности КТС выступает вынесение комиссией

---

<sup>1</sup>Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах / под. ред. М.Н. Марченко. Т. 2 – М.: Норма, 2010. – С. 710-717.

индивидуально-властных правовых предписаний, обращенных к персонально определенным лицам - работнику и работодателю (а в некоторых случаях, например, при принятии решения об отводе - членам самой комиссии); посредством деятельности КТС организуется государственное управление в социально-правовой среде путем решения юридических дел; применение права комиссией осуществляется в специально установленных законом формах - закон определяет вид правовых актов, издаваемых комиссией, определяет их форму и содержание; правоприменительная деятельность комиссии обеспечивается возможностью применения мер государственного принуждения - решение комиссии обязательно к исполнению для сторон трудового спора и может быть исполнено принудительно органами государства (органами Федеральной службы судебных приставов); деятельность комиссии и вынесенные ею юридические акты порождает предусмотренные законом юридические последствия, к таким актам относится не только решение по существу дела, но и определения комиссии (например, о принятии заявления к своему производству, об отводе члену комиссии и другие).

2. В деятельности КТС проявляется управленческая природа, так как комиссия осуществляет деятельность, посредством которой организуется государственное управление в конкретной социально-правовой среде - в области трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Таким образом, деятельность комиссии по трудовым спорам выступает одним из способов государственно-правового воздействия на трудовые отношения с целью их урегулирования посредством разрешения индивидуальных трудовых споров несмотря на то, что комиссия представляет собой общественный орган.

3. Результатом любой правоприменительной деятельности должно являться издание властных индивидуальных предписаний, содержащихся в актах применения права.

Под индивидуальным предписанием принято понимать конкретные веления, издаваемые властными органами или должностными лицами, которые



по существу разрешают юридические дела и адресуются определенным субъектам. Очевидно, что решение комиссии по трудовым спорам как юридический акт обладает вышеуказанными признаками и является индивидуальным предписанием, так как издается уполномоченным органом по относящемуся к его компетенции юридическому делу и адресуется индивидуально определенным субъектам - конкретному работнику и конкретному работодателю. Необходимо отметить, что решение комиссии по трудовым спорам будет являться актом применения права только в том случае, когда соблюдены следующие условия: а) в организации создана комиссия по трудовым спорам с учетом требований законодательства, то есть комиссия является легитимной; б) принятое комиссией к своему производству дело является индивидуальным трудовым спором и относится по закону к ее подведомственности; в) комиссия рассматривает спор в порядке, определенном законом и в пределах своей компетенции; г) решение комиссии по трудовым спорам не противоречит законодательству Российской Федерации. Только при соблюдении указанных условий акт применения права - решение КТС по индивидуальному трудовому спору - будет считаться правомерным.

#### 4. Комплексное правореализационное содержание.

Деятельность комиссии по трудовым спорам объединяет в себе все формы реализации права: соблюдение, исполнение, использование, применение. Все участники процесса рассмотрения трудового спора комиссией соблюдают правовые запреты, исполняют юридические обязанности и используют свои субъективные права.

5. Деятельность комиссии по трудовым спорам представляет собой процессуально урегулированный порядок, то есть она осуществляется в определенной законом последовательности. Юридической гарантией законности деятельности КТС является то, что порядок ее функционирования определяется законом, также закон устанавливает процессуальные формы ее деятельности, предъявляет к ней определенные требования, как, например,

содержание, последовательность, пределы и условия времени совершения отдельных действий и операций комиссией.

6. На данный момент, как указывалось выше, закон не устанавливает каких-либо требований к членам комиссии по трудовым спорам, не предусматривает наличие у них специальных знаний или навыков, не регулирует возможность обучения членов комиссии. Хотя комиссия по трудовым спорам и является общественным органом, очевидно, что данный пробел законодательства требует восполнения. В теории права подразумевается, что основные виды правоприменительной работы осуществляются профессионально, как правило, юристами, то есть специально обученными людьми, носителями профессионального правосознания, владеющих навыками и умениями юридической техники. Очевидно, что это обстоятельство является гарантией законности и профессионализма в правоприменении.

Т.А. Савельева придерживается мнения, что комиссия по трудовым спорам должна состоять из юристов, так как главная задача КТС - рассмотрение индивидуальных трудовых споров - является правоприменительной деятельностью и требует специальных знаний<sup>1</sup>. Однако представляется, что не во всех случаях возможно избрание в комиссию по трудовым спорам профессиональных юристов, возможны также ситуации, при которых в комиссии ввиду специфики деятельности различных организаций вообще не окажется членов с юридическим образованием. В этой связи ввиду особой правоприменительной специфики деятельности комиссии требуется уделить особое внимание организации соответствующего обучения членов комиссии основам юриспруденции и правоприменительной деятельности. Однако даже при выполнении указанного предложения комиссию по трудовым спорам нельзя будет считать профессиональным органом, так как она формируется из

---

<sup>1</sup>Савельева Т.А. Указ. соч. – С. 46 – 47.

работников конкретной организации, и рассмотрение трудовых споров не будет являться их основной функцией.

7. По своему содержанию применение права является творческой интеллектуально-волевой деятельностью, в процессе которой решается правоприменительная задача. Указанное содержание можно обнаружить в деятельности комиссии по трудовым спорам. В процессе рассмотрения спора комиссия осуществляет следующие задачи: познание фактически обстоятельств дела; производит выбор и анализ подлежащей применению; дает юридическую квалификацию общественному отношению; издает и оформляет юридический акт. Конкретным результатом правоприменительного творчества комиссии является вынесение по юридическому делу индивидуально-конкретного властного предписания, разрешающего данное дело по существу.

8. Поводы к возникновению правоприменительной деятельности КТС регламентируются законом. Так, комиссия принимает к своему производству только индивидуальные трудовые споры, отнесенные к ее компетенции. Понятие индивидуального трудового спора и их подведомственность определяются законодательством. Правоприменительной деятельности КТС предшествует определенная процедура, несоблюдение которой лишает комиссию права быть органом правоприменения в конкретном случае, по конкретному делу.

Также А.А. Курушин признает, что комиссия по трудовым спорам, являясь наравне с судом юрисдикционным органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, выполняет правоприменительную функцию<sup>1</sup>.

Принципы деятельности КТС, в свою очередь, относятся еще и к порядку создания и функционирования комиссии по трудовым спорам, которыми она должна руководствоваться в процессе своей деятельности.

---

<sup>1</sup>Курушин А.А. Указ. соч. – С. 93-95.

По нашему мнению, необходимо выделить следующие принципы деятельности КТС:

1.Принцип паритетности. Данный принцип означает, что комиссия по трудовым спорам формируется, рассматривает спор и принимает по нему решение исключительно при равном представительстве в комиссии интересов работников и работодателя;

2.Принцип независимости. Данный принцип раскрывается через независимость осуществления комиссией всех действий, связанных с ее образованием, принятием спора к своему производству, рассмотрению спора и вынесения по нему решения. Указанный принцип предполагает также независимость членов КТС, то есть недопустимость вмешательства в их деятельность;

3.Принцип коллегиальности. Принцип заключается в том, что поскольку КТС является общественным коллегиальным органом, то все вопросы, имеющие принципиальное значение для ее деятельности, должны решаться всей комиссией в целом. К таким вопросам относятся: вопросы выбора председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии; вопросы, связанные с принятием заявления работника к своему производству; рассмотрение спора по существу; вынесение решения по делу. Принцип коллегиальности деятельности КТС должен иметь большое практическое значение, так как путем его реализации не допускается возможность принятия единоличных решений в коллегиальном органе.

4.Принцип примирительной направленности деятельности КТС. Суть указанного принципа заключается в том, что в течение всего процесса рассмотрения спора комиссия должна содействовать мирному разрешению спора, то есть заключению сторонами мирового соглашения до вынесения решения по спору КТС. При этом в обязанности комиссии должно входить утверждение такого соглашения, а также проверка его на соответствие законодательству.

Указанные принципы деятельности КТС должны соблюдаться на всем протяжении функционирования комиссии, начиная от момента ее создания в организации. Соблюдение этих принципов будет иметь большое значение для своевременного, всестороннего и объективного рассмотрения спора комиссией, вынесения по нему законного решения, а отсутствие указанных принципов в законодательстве, как представляется, не создает необходимых условий для справедливого разрешения спора. С учетом вышесказанного, предлагаем закрепить указанные принципы деятельности комиссии по трудовым спорам в ст. 384 ТК РФ.

## 2.2 Подведомственность индивидуальных трудовых споров

Согласно ст. 382 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В соответствии с ней, подведомственность индивидуальных трудовых споров можно определить как передача для рассмотрения и разрешения определенной категории индивидуальных трудовых споров тому юрисдикционному органу, к компетенции которого это отнесено законом.

Для того чтобы определить в каком именно органе будет рассматриваться спор, необходимо разграничение индивидуальных трудовых споров по институтам трудового права. Следует выделить категорию споров, которые Трудовой кодекс исключает из компетенции КТС, так как в данной работе исследуется вопрос о досудебном урегулировании индивидуальных трудовых споров. Согласно ст. 391 ТК РФ к ведению только судов относятся споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения

нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В отношении определения понятия «подведомственность» в научной литературе, к сожалению, не существует единой точки зрения.

А.М. Куренной определяет подведомственность трудовых споров как распределение функций по рассмотрению споров между уполномоченными законом органами. «На практике это означает определение органа по рассмотрению того или иного спора, в котором он должен быть первоначально рассмотрен. Подведомственность зависит, прежде всего, от предмета спора, имеет значение и субъект спора, то есть работник (точнее, занимаемая им должность). Во внимание принимается также тот факт, есть ли вообще в организации орган по рассмотрению трудовых споров»<sup>1</sup>

А.Г. Мостовщиков, соглашается с данной точкой зрения, говоря: «под подведомственностью следует понимать способ и порядок определения органа, который первоначально должен рассматривать индивидуальный трудовой спор. Критериями такого определения будут основание возникшего спора, вид и содержание нарушения (или предполагаемого нарушения) правила, установленного нормой, статус работника и работодателя, факт наличия в организации КТС, процессуальные сроки»<sup>2</sup>

Некоторые авторы говорят о том, что подведомственность это своего рода предметная компетенция специально уполномоченных органов. То есть

---

<sup>1</sup>Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного – М.: Юрист, 2011.– С. 33.

<sup>2</sup>Мостовщиков А.Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: Дис. канд. юрид. наук.– Томск, 2004. – С. 73.

подведомственность, это юридическое закрепление отношений, составляющих предмет индивидуального трудового спора, для рассмотрения которого установлены определенная процедура и уполномоченные на это органы. Таким образом, понятие подведомственности индивидуальных трудовых споров в трудовом праве употребляется как предметная компетенция тех или иных органов специализированной трудовой юстиции<sup>1</sup>.

М.О. Буянова понимает под компетенцией «совокупность полномочий органа в определенной сфере деятельности. При этом полномочия органа одновременно являются его обязанностями. В частности, рассмотрение трудового спора есть право и одновременно обязанность соответствующих органов, если к ним обратились с надлежащим заявлением. Органы по рассмотрению трудовых споров не вправе отказать в приеме заявления или в рассмотрении спора». Далее М.О. Буянова определяет подведомственность как «установленную в законе компетенцию определенных органов по рассмотрению тех или иных видов трудовых споров. Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные. Следовательно, прежде чем обратиться за решением трудового спора, надо знать, куда, в какой именно орган следует подать заявление (иск). Термин «подведомственность» обычно определяют как круг споров, круг дел, разрешение которых отнесено к ведению того или иного органа либо должностного лица. Термин «подведомственность» применяется по виду спора либо по виду органа, который рассматривает спор. В первом случае мы говорим о праве органов рассматривать те или иные споры. Например, споры о восстановлении на работе подлежат рассмотрению только в судебном порядке»<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой – М.: Эксмо, 2008. – С. 521.

<sup>2</sup>Буянова М.О. Указ. соч. – С. 16, 17.

Следует отметить, что понятие подведомственности существенно отличается от понятия компетенции, которое означает круг правомочий правоприменительного органа, в том числе комиссии по трудовым спорам и суда, при разрешении индивидуальных трудовых споров. В то же время подведомственность характеризует дело, подлежащее разбирательству в определенном порядке.

Справедливой представляется точка зрения А.А. Коршунова, который выделяет категории подведомственности, определяя их как признаки, свойства трудового спора, которые позволяют выявить орган, способный разрешить данный спор наиболее эффективно. Критерии подведомственности, по его мнению, характеризуют трудовой спор с точки зрения наиболее эффективных способов его разрешения, а правила подведомственности позволяют наглядно увидеть, насколько законодатель учитывает эти характеристики, создавая нормативные правовые акты, регулирующих отношения по рассмотрению и разрешению трудовых споров<sup>1</sup>.

Считается необходимым отметить, что к индивидуальным трудовым спорам, в отличие от коллективных, договорная подведомственность, которая определяется соглашением сторон, применяться не может.

На сегодняшний день, для разрешения индивидуального трудового спора, досудебный порядок не является обязательным. Это означает, что заинтересованная сторона не обязана первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам, а может сразу же направиться в суд. Этим выражается альтернативность КТС, а, следовательно, и досудебного порядка урегулирования индивидуального трудового спора. Многие авторы<sup>2</sup>, что кажется довольно обоснованным, считают, что следует законодательно

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому Кодексу РФ Коршунова Ю.Н., Коршуновой Т.Ю., Кучма М.И., Шеломова Б.А. – М.: Спарк, 2012. – С. 242.

<sup>2</sup>Савельева Т. А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Дисс. канд. юрид. наук. – Челябинск, 2002. – С. 116.



закрепить КТС в качестве первичного органа по рассмотрению данных трудовых споров.

И.А. Костян, абсолютно справедливо говорит о том, что общий порядок разрешения индивидуального трудового спора состоит из доюрисдикционной, досудебной и судебной стадий<sup>1</sup>. Указанные стадии составляют единый процесс рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

Действующее законодательство до возникновения индивидуального трудового спора предполагает попытку сторон трудового правоотношения урегулировать возникшие разногласия путем непосредственных переговоров (с возможным участием своих представителей), так называемой доюрисдикционной стадией. Законом данная стадия не урегулирована, в частности, не предъявляются требования относительно формы, порядка проведения переговоров, сроков их проведения. Главное назначение доюрисдикционной стадии состоит в том, что она предшествует юрисдикционной стадии, то есть разрешению спора компетентным органом. Особенность доюрисдикционной стадии в том, что она предшествует возникновению индивидуального трудового спора и по смыслу закона является его обязательным элементом. На этой стадии стороны должны уведомить друг друга о наличии между ними разногласий по вопросам применения или толкования трудового законодательства или локальных нормативных актов, а также об установлении или изменении индивидуальных условий труда, и вступить в переговоры, тем самым приняв меры к их устранению. Субъектами данной стадии являются работник и работодатель, но можно выделить и альтернативных субъектов (например, медиатора или третейский суд), которые юрисдикционными органами не являются и возникают только по волеизъявлению работника и работодателя.

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел (2-е издание, дополненное и переработанное). – М.: МЦФЭР, 2006. – С. 13-14.

Досудебная стадия разрешения индивидуального трудового спора последует после доюрисдикционной стадии в случае, когда стороны не урегулировали разногласия в процессе непосредственных переговоров. Моментом начала досудебной стадии является, по нашему мнению, принятие к своему производству и регистрация комиссией по трудовым спорам заявления работника о нарушенном, по его мнению, праве. Таким образом, досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров может быть использован спорящими сторонами исключительно до обращения за защитой нарушенного права в суд.

Субъектами досудебной стадии разрешения трудового спора являются с одной стороны, комиссия по трудовым спорам, с другой - субъекты трудового правоотношения (работник и работодатель или их представители).

Досудебная стадия может иметь место далеко не всегда, так как на сегодняшний день она является альтернативной (необязательной) и работник не обязан обращаться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам даже в том случае, когда она создана в организации. У субъектов трудового правоотношения есть право обратиться напрямую в суд общей юрисдикции, минуя КТС.

Итогом досудебной стадии является вынесение обязательного для исполнению решения комиссией по трудовым спорам по конкретному делу.

По нашему мнению, в том виде, в котором комиссии по трудовым спорам существуют на сегодняшний день, их существование является практически бессмысленным: отсутствует обязанность создания КТС в каких-либо организациях; отсутствует обязанность соблюдения досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров; деятельность комиссии от момента ее формирования до момента вынесения решения представляется урегулированной законодательством поверхностным.

Вместе с тем, даже в обозначенных неблагоприятных правовых условиях для функционирования комиссий по трудовым спорам, в некоторых

организациях, при надлежащем локальном регулировании они действуют весьма успешно, что наводит на мысль о необходимости совершенствования не только законодательного, но и и локального регулирования деятельности КТС.

## ГАЛАВА 3 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

### 3.1 Рассмотрение трудовых споров на заседании комиссии по трудовым спорам

Согласно ч. 2 ст. 387 ТК РФ, КТС обязана рассмотреть заявление работника в течение десяти дней со дня его подачи в комиссию. Указанный срок исчисляется в календарных днях по правилам, предусмотренным ст. 14 ТК РФ, то есть со дня, следующего за днем подачи заявления в КТС. Однако в законе не конкретизируется, каким образом должна происходить подача заявления, что на практике может вызвать трудности для работника при обращении в КТС.

В силу ст. 386 ТК РФ работник вправе обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При этом пропуск срока обращения не дает комиссии права отказать в принятии заявления, она обязана принять заявление и зарегистрировать его в установленном порядке, и лишь потом рассматривать уважительность причин пропуска срока. И только в том случае, если комиссия установит отсутствие уважительных причин, она отказывает в удовлетворении заявленных требований.

Порядок обращения в КТС законом не определен, а следовательно, ситуация на сегодняшний день выглядит таким образом, что работник имеет право обратиться в комиссию лично или направить заявление по почте, факсу, другим способом. Представляется, что данную процедуру необходимо упорядочить, особенно, если учесть, что заявитель является работником данной организации и ему предоставлен трехмесячный срок для обращения в комиссию. В связи с этим, по нашему мнению, будет логично, если работник будет подавать заявление лично (или через своего представителя). А.М. Куренной высказывает точку зрения, согласно которой целесообразно

направлять заявление в КТС с почтовым уведомлением о вручении<sup>1</sup>. Представляется, что такой порядок применим лишь в том случае, когда комиссия по трудовым спорам находится в другой местности по отношению к рабочему месту работника.

На сегодняшний день ТК РФ не предъявляет никаких требований к форме и содержанию заявления работника. Данную ситуацию следует признать пробелом законодательства, требующим устранения. Ведь на практике может возникнуть ситуация, при которой КТС обязана принять любое заявление, даже то, в котором требования и их обоснование сформулированы недостаточно четко, в то время как последние требуют четкой конкретизации и обоснования. При этом, по нашему мнению, существует объективная необходимость установления требований к заявлению работника, чтобы максимально исключить оценочные критерии, так как принимать заявление будут работники - члены КТС, которые могут не иметь юридических знаний.

Также вместе с заявлением работник вправе подавать приложения к этому заявлению (например, письменные доказательства, расчеты задолженностей и другие).

И.А. Костян высказывает предложение разработать в комиссиях по трудовым спорам образцы заявления работника<sup>2</sup>. Такое предложение заслуживает поддержки, так как эта мера будет способствовать упрощению и ускорению процедуры подачи заявления в КТС. По нашему мнению, следует законодательно закрепить требования для заявления в КТС по аналогии с исковым заявлением в суд, однако, при этом обязать все комиссии по трудовым спорам иметь образец такого заявления и предоставлять его заинтересованным работникам.

---

<sup>1</sup>Куренной А.М. Указ. соч. – С. 39.

<sup>2</sup>Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел (2-е издание, дополненное и переработанное). – М.: МЦФЭР, 2006. – С. 77.

В соответствии со ст. 387 ТК РФ заявление, поданное в комиссию по трудовым спорам, подлежит регистрации. Однако при этом в законе не говорится, кому конкретно подается заявление.

А.Г. Мостовщиков отмечает, что регистрацию и принятие заявления в ряде организаций осуществляет работник, выделенный администрацией для организационно-технического обслуживания КТС, в других – менеджер по персоналу, в третьих, секретариат предприятия<sup>1</sup>. Выделение такого специального работника представляется нам избыточным. По нашему мнению, целесообразно подавать заявление секретарю комиссии, так как его необходимо зарегистрировать и поставить на нем печать КТС, а также необходимо выдать работнику документ, подтверждающий принятие заявления. Также секретарь должен сделать соответствующую регистрационную запись в журнале КТС.

Е.А. Голованова указывает, что член КТС, принявший заявление работника, должен разъяснить ему право предоставлять доказательства, вызывать свидетелей, а также последствия неявки на заседание комиссии<sup>2</sup>. Такое предложение заслуживает поддержки, секретарь комиссии должен разъяснить подавшему заявление работнику дальнейшие последствия подачи заявления (принятие заявления к рассмотрению, отказ в принятии, возврат заявления для устранения имеющихся в нем недостатков).

Также считаем необходимым после принятия и регистрации в КТС заявления работника обеспечить всех членов КТС заверенными печатью КТС копиями заявления работника до проведения первого заседания.

Отдельные представители науки трудового права заявляют о целесообразности проведения подготовки принятого к рассмотрению заявления работника в комиссии по трудовым спорам.

Е.А. Голованова считает, что подготовка к рассмотрению спора проводится председателем комиссии, а именно: обеспечивается сбор всех

---

<sup>1</sup>Мостовщиков А.Г. Указ. соч. – С. 89-90.

<sup>2</sup>Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 112.

необходимых доказательств ко дню разбирательства спора; устанавливаются и извещаются о дне и часе заседания КТС лица, подлежащие вызову на заседание комиссии, а также члены комиссии. Е.А. Голованова указывает, что «от хорошо проведенной предварительной подготовки дела к слушанию зависит своевременное рассмотрение спора и вынесение обоснованного и законного решения»<sup>1</sup>.

А.М. Куренной предлагает применять к подготовке заявления к слушанию комиссией по трудовым спорам нормы ст. 148 ГПК РФ, а именно:

1) уточнение фактических обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела;

2) определение закона, которым следует руководствоваться при разрешении дела, и установление правоотношений сторон;

3) разрешение вопроса о составе лиц, участвующих в деле, и других участников процесса;

4) представление необходимых доказательств сторонами, другими лицами, участвующими в деле;

5) примирение сторон<sup>2</sup>.

И.А. Костян считает, что на стадии подготовки трудовых дел к рассмотрению в КТС, комиссия должна истребовать у руководителя организации документы, имеющие значение для разрешения спора, а также должна решить вопрос об участии в заседании свидетелей, специалистов<sup>3</sup>.

Перед проведением первого заседания по рассмотрению спора целесообразно ознакомить всех членов КТС с предметом спора, определить круг лиц, которые будут приглашены на заседание (свидетели, эксперты, специалисты), определить и затребовать необходимые доказательства. Указанные действия КТС может осуществить на первом заседании, однако, в

---

<sup>1</sup>Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 112-113.

<sup>2</sup>Куренной А.М. Указ. соч. – С. 43.

<sup>3</sup>Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел (2-е издание, дополненное и переработанное). – М.: МЦФЭР, 2006. – С. 75.

целях ускорения рассмотрения спора предлагаем рекомендовать комиссиям проводить совещания с целью выяснения указанных вопросов.

Перед проведением заседания КТС необходимо уведомить работника о составе комиссии, который будет рассматривать трудовой спор с его участием. Такая процедура необходима для решения вопроса об отводе (отводах) члену (членам) КТС.

Ч. 3 ст. 387 ТК РФ говорит о том, что работник вправе присутствовать на заседании лично, либо же через уполномоченного им представителя. При этом заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявлению работника. Таким образом, при подготовке к проведению заседания КТС необходимо установить, не подавал ли работник соответствующего заявления, данное обстоятельство будет иметь значение в случае неявки работника на заседание комиссии.

По мнению И.А. Прасоловой, недостатком правового регулирования следует признать то, что ч. 3 ст. 387 ТК РФ предусматривает обязательное присутствие при рассмотрении спора лишь работника или его представителя, но не представителя работодателя. С точки зрения автора, это является нарушением прав работодателя, так как он считается стороной спора, и ему должно быть обеспечено участие в его рассмотрении. По мнению И.А. Прасоловой, в ТК РФ необходимо закрепить норму, в соответствии с которой КТС обязана надлежащим образом известить представителя работодателя о дате и времени своего заседания по рассмотрению трудового спора, а также предоставить КТС право рассмотреть спор в отсутствие представителя работодателя только в том случае, если будут отсутствовать сведения о причине неявки либо КТС признает причины неявки неуважительными<sup>1</sup>. Такое предложение представляется спорным так как заявителем при рассмотрении трудового спора в КТС всегда является работник, который стремится защитить

---

<sup>1</sup>Прасолова И.А. Трудовые споры и трудовые конфликты по российскому праву: Дисс. канд. юрид. наук. – Барнаул, – 2005. – С. 66-67.



или восстановить нарушенное право, соответственно, работник заинтересован в скорейшем рассмотрении поданного им заявления. Работодатель же, как правило не заинтересованный в разрешении трудового спора, будет препятствовать проведению заседания комиссии, затягивать его. Однако, безусловно, следует признать, что объективная необходимость извещения работодателя о времени и месте проведения заседания КТС присутствует.

Согласно ч. 6 ст. 387 ТК РФ, заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работодателя и не менее половины членов, представляющих работников.

Ряд авторов небезосновательно отмечают, что на сегодняшний день у работодателя есть рычаги воздействия на количественный состав комиссии по трудовым спорам. Так, работодатели могут злоупотреблять своими правами и создавать препятствия для наличия кворума КТС, а также, используя законные способы, создавать ситуацию, при которой представителей работодателя в комиссии будет больше, чем представителей работников. Все это может сказаться на объективности рассмотрения спора.

По нашему мнению, вопрос о пристрастности членов КТС интересам какой-либо из сторон будет стоять менее остро в том случае, если члены КТС будут нести ответственность за свою деятельность. Кроме того, в случае невозможности присутствия по каким-либо причинам на заседании члена КТС, необходимо предусмотреть институт замены членов КТС.

И.А. Костян выделяет этапы, из которых должно состоять рассмотрение трудового спора в КТС:

- подготовительный;
- рассмотрение существа спора;
- анализ и оценка обстоятельств, имеющих значение по делу;
- подготовка и вынесение решения;
- исполнение решения.

На подготовительном этапе должна быть установлена явка сторон, свидетелей и специалистов, правомочность КТС; решен вопрос о рассмотрении спора в присутствии явившихся; определена подведомственность спора и другие вопросы.

На следующем этапе уточняются позиции спорящих сторон, выясняется мнение специалистов, заслушиваются показания свидетелей, изучаются письменные материалы дела.

После начинается анализ и оценка обстоятельств, имеющих существенное значение по делу, члены комиссии обсуждают вопросы, связанные с доказанностью и обоснованностью требований. Затем начинается процесс формулирования мотивировочной и резолютивной частей решения КТС<sup>1</sup>.

Как указывает Е.А. Голованова, начинается рассмотрение спора комиссией по трудовым спорам с выступления председателя комиссии. Он излагает содержание поданного заявления, указывает на то, какие проверочные действия комиссией проводились, кто вызван на заседание комиссии (свидетели, лица, проводившие проверки и др.), какие имеются доказательства (справки, документы и т.п.), кто из вызванных лиц явился на заседание. После этого свои требования излагает работник, а также приводит доказательства в их подтверждение<sup>2</sup>. С приведенным подходом следует согласиться.

По нашему мнению, рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам должно выглядеть следующим образом.

Открывать заседание КТС должен председатель комиссии. Одновременно с этим секретарь комиссии начинает вести протокол заседания. Председатель должен убедиться в правомочности заседания комиссии (согласно ч. 5 ст. 387 ТК РФ, кворум составляет не менее половины членов КТС от работников и от работодателя), проверить явку вызванных на заседание лиц, прежде всего

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел (2-е издание, дополненное и переработанное) – М: МЦФЭР, 2006. – С. 89-90.

<sup>2</sup> Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 118.

спорящих сторон (или их представителей), а также свидетелей, экспертов, специалистов, других вызванных лиц. Затем председатель комиссии должен ознакомить всех присутствующих с требованиями работника, а также с обстоятельствами, на которые он ссылается.

После этого председатель КТС предоставляет слово самому заявителю для пояснения своих требований, предоставления доказательств. Далее заслушивается мнение работодателя (его представителя).

После заслушивания мнений сторон целесообразно перейти к опросу свидетелей. Как справедливо отмечает Е.А. Голованова<sup>1</sup> в некоторых случаях вызываемые свидетели, эксперты и другие лица не являются на заседания комиссии, затягивая тем самым рассмотрение дела. Следует подчеркнуть, что, в отличие от рассмотрения дела в суде, свидетели не обязаны являться на заседание КТС, не обязаны давать показания по ее требованию. Также при рассмотрении спора в КТС отсутствует ответственность свидетелей за дачу заведомо ложных показаний. По нашему мнению, следует установить обязанность свидетелей - работников данной организации являться на заседания КТС по вызову последней, при этом работодатель должен им предоставить свободное от работы время.

В ходе выступлений спорящих сторон, а также допроса свидетелей члены КТС вправе задавать им вопросы, имеющие отношение к существу рассматриваемого трудового спора. Кроме того, члены КТС вправе изучать документы, служащие доказательствами по делу, затребовать у сторон иные документы, имеющие значение по делу. При этом в случае, если работодатель будет игнорировать требование КТС предоставить необходимые документы, то комиссия вправе считать обстоятельства, на которые ссылается работник, доказанными.

---

<sup>1</sup> Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 119.

При рассмотрении индивидуального трудового спора КТС ограничена сроком в 10 дней. Однако на практике могут возникнуть ситуации, при которых указанного срока не хватит для всестороннего рассмотрения спора.

Е.А. Голованова делает вывод о том, что продление сроков рассмотрения дела в КТС в случае истребования и представления новых доказательств не является негативным фактором, а, скорее, наоборот, так как в таком случае гарантировано вынесение обоснованного и законного решения<sup>1</sup>.

С такой позицией следует согласиться. В связи с вышесказанным предлагаем наделить КТС правом в исключительных случаях, продлять сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров еще на пять дней.

В законодательстве отсутствует ограничение по количеству заседаний, которые КТС вправе проводить для разрешения спора. Представляется, что при этом комиссия должна руководствоваться принципом разумности и проводить не более двух заседаний, с учетом истребования дополнительных доказательств. В этом и проявляется удобство КТС как юрисдикционного органа по рассмотрению трудовых споров для работников и работодателей.

При этом необходимо подчеркнуть, что заседания КТС должны проводиться открыто, с соблюдением принципа гласности, то есть все желающие лица могут присутствовать на заседаниях комиссии.

Таким образом, на своих заседаниях по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в задачу КТС входит установление фактических обстоятельств дела путем заслушивания показаний сторон, свидетелей, экспертов и специалистов, изучения доказательств, определения правовых норм, подлежащих применению при разрешении конкретного трудового спора.

Следующим этапом является вынесение решения комиссии по трудовым спорам.

В отличие от действовавшего ранее Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, в котором предусматривалось принятие решений КТС по

---

<sup>1</sup> Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 118.

соглашению сторон, ст. 388 ТК РФ устанавливает, что КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов.

Однако в связи с этим возникает вопрос: что должно быть вынесено на голосование? Представляется, что на голосование должны выноситься требования работника, указанные в его заявлении. Соответственно, каждое требование работника выносится на отдельное голосование. Разумеется, до принятия решения КТС (до процедуры голосования) необходимо устное обсуждение проекта решения комиссией. Такое обсуждение целесообразно проводить на закрытом заседании комиссии.

Как справедливо отмечает И.А. Костян, предусмотренная законом процедура тайного голосования предполагает наличие бюллетеней для голосования. Обязанность по подготовке и хранению бюллетеней может быть возложена на постоянного работника<sup>1</sup>. Представляется, что такую функцию может осуществлять как секретарь КТС, так и заместитель председателя комиссии.

Также процедура тайного голосования предполагает наличие счетной комиссии, члены которой будут осуществлять подсчет голосов. Представляется, что целесообразно составлять такую комиссию из равного числа представителей от работников и работодателя.

А.М. Куренной говорит о том, что желательно, чтобы в заседании комиссии участвовало нечетное число ее членов, так как в таком составе комиссия сможет принять решение большинством голосов, ведь при четном составе голоса могут разделиться поровну, комиссия не сможет принять решение и последнее перейдет на рассмотрение в суд<sup>2</sup>. Действительно, на практике может сложиться ситуация, при которой комиссия не сможет удовлетворить или отказать в удовлетворении требований работника и у

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Указ. соч. – С. 97.

<sup>2</sup>Куренной А.М. Указ. соч. – С. 45.

работника не останется иного выхода, кроме как перенести рассмотрение спора в суд.

В юридической литературе существует дискуссия относительно того, вправе ли КТС в своем решении выходить за пределы заявленных работником требований.

А.И. Ставцева считает, что КТС может выходить за пределы требований работника даже и без его согласия, но лишь тогда, когда решение комиссии не противоречит интересам работника<sup>1</sup>.

Е.А. Голованова при рассмотрении указанного вопроса предлагает исходить прежде всего из того, изменяется ли при этом предмет спора или речь идет только об увеличении денежных требований. По мнению автора, в случае, когда изменяется предмет спора, КТС не вправе рассматривать такое заявление независимо от того, исходит такая инициатива от работника или от самой комиссии. В случае же, если при рассмотрении спора комиссией выясняется необходимость увеличения размера взыскиваемых с предприятия сумм по сравнению с указанными в заявлении, комиссия вправе решить вопрос о взыскании положенной суммы, так как при этом не меняется характер требований работника и вряд ли в таком случае будет возражать сам работник<sup>2</sup>.

По мнению И.А. Прасоловой, уместно исходить из принципа неухудшения положения работника. Применительно к рассматриваемой ситуации он будет выражаться в том, что необходимо предоставить КТС право выходить за пределы заявленных требований с согласия работника при условии, что решение будет соответствовать закону<sup>3</sup>.

По нашему мнению, при вынесении решения комиссия по трудовым спорам не должна выходить за пределы заявленных работником требований, так как принятие решения путем голосования, подразумевает голосование в форме «удовлетворить», «оставить без удовлетворения» или «удовлетворить

---

<sup>1</sup>Ставцева А.И. Порядок рассмотрения трудовых споров. – М.: Госюриздат, 1960. – С. 53.

<sup>2</sup> Голованова Е.А. Указ. соч. – С. 122-124.

<sup>3</sup> См.: Прасолова И.А. Указ. соч. – С. 67-68.

частично» требования работника. Таким образом, например, при взыскании задолженностей, КТС не вправе завышать подлежащую к уплате работнику сумму, однако, при необоснованных требованиях работника комиссия вправе эту сумму понизить. Кроме того, при принятии заявления КТС к своему рассмотрению работник имеет право проконсультироваться с членами КТС с целью уточнения своих требований. При этом в данном случае неуместно говорить об ухудшении положения работника.

Из смысла ст. 237 ТК РФ можно сделать вывод о том, что взыскать с работодателя компенсацию морального вреда вправе только суд. По нашему мнению, такая норма может являться для работника дополнительным стимулом для обращения за рассмотрением его трудового спора в суд. В связи с этим предлагаем закрепить за КТС право по заявлению работника определять размер морального вреда, подлежащего возмещению заявителю.

Обязательные реквизиты решения КТС предусмотрены ст. 388 ТК РФ. К ним относятся:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

И.А. Костян выделяет в решении КТС вводную, описательную, мотивировочную, и резолютивную части<sup>1</sup>. Представляется, что такое решение будет копировать по своему составу решение суда. По нашему мнению, в решении КТС следует выделить две части: резолютивную и мотивировочную.

Резолютивная часть решения выдается сторонам в день проведения голосования. Мотивировочная же часть должна изготавливаться не позднее трех дней после вынесения резолютивной части решения. Изготавливать мотивировочную часть должны члены КТС, проголосовавшие в большинстве. При этом считаем необходимым дополнить ст. 388 ТК РФ соответствующей нормой, так как мотивировочная часть решения будет являться необходимым документом в случае оспаривания решения КТС.

Принятие решения комиссией по трудовым спорам фиксируется в протоколе заседания комиссии. Стороны вправе не только ознакомиться с ним и получить надлежаще заверенные копии, но и, как справедливо отмечает А.М. Куренной<sup>2</sup>, сделать по нему свои замечания, которые комиссия должна зафиксировать.

Предполагается верным, сделать следующие выводы.

Существующий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС является достаточно эффективным по следующим причинам: рассмотрение спора происходит в коллективе, где трудятся работники и обычно знают участников трудового спора и обстоятельства его возникновения; у конкретного работодателя легче установить фактические обстоятельства дела, собрать необходимые документы, иные доказательства; позволяет разгрузить суды, ускорить рассмотрение споров, повысить оперативность реагирования на нарушения трудовых прав граждан.

Вместе с тем нельзя отрицать необходимость дальнейшего развития и совершенствования института комиссии по трудовым спорам.

---

<sup>1</sup> См.: Костян И.А. Указ. соч. – С. 98.

<sup>2</sup>Костян И.А. Указ. соч. – С. 98.



А.Г. Мостовщиков считает, что комиссии по трудовым спорам должны стать безальтернативным органом для досудебного разбирательства индивидуальных трудовых споров. Но при этом он полагает, что необходимо изменить порядок формирования КТС, а также допустить формирование КТС, работающей на постоянной основе, так и с привлечением для рассмотрения отдельных, наиболее сложных вопросов юристов-профессионалов с предоставлением такого права работникам и работодателю<sup>1</sup>. По мнению А.Г. Мостовщикова, следует сократить срок рассмотрения дела в КТС до 7 дней. Указанный срок основан на практике работы КТС в организациях, где она собирается, как правило, один раз в неделю. Такой порядок позволит быстрее разрешить спор по существу и восстановить нарушенные права работника<sup>2</sup>. Мы предлагаем поддержать данную позицию.

Также предлагается установить ответственность членов КТС и самой комиссии в целом за принимаемые комиссией решения, а также за соблюдение предусмотренной законом процедуры рассмотрения спора и проводить подготовку (обучение) и повышение квалификации для членов КТС;

Следует предусмотреть возможность члена комиссии по трудовым спорам изложить особое мнение, не совпадающее с резолютивной и мотивировочной частями принятого комиссией решения.

По нашему мнению, копии решений КТС следует вывешивать в организации на видном месте для сведения других работников. Таким образом, будет реализовываться принцип гласности деятельности КТС и функция комиссии по предупреждению возникновения трудовых споров.

### 3.2 Обжалование и исполнение решений комиссии по трудовым спорам

В соответствии с ТК РФ правом на обращение в КТС обладает только работник, однако обжаловать ее решение в суд согласно ст. 390 ТК РФ может

---

<sup>1</sup>Мостовщиков А.Г. Указ. соч. – С. 84.

<sup>2</sup>Мостовщиков А.Г. Указ. соч. – С. 98-99.

как работник, так и работодатель. Следует отметить, что ст. 391 ТК РФ предоставляет право на обжалование решений КТС также профессиональным союзам и прокурору. Первый вопрос, которым задается работник или работодатель, желающий обжаловать решение КТС, заключается в определении компетентного суда, в который следует обратиться с исковым заявлением. При выборе суда необходимо руководствоваться общими правилами определения подведомственности и подсудности, установленными гл. 3 Гражданского процессуального кодекса. Так, согласно ст. 28 ГПК РФ обжаловать решение КТС следует в районный суд по месту нахождения работодателя<sup>1</sup>. В судебной практике встречаются случаи, когда истцы по делам о защите трудовых прав предъявляют иски по месту своего жительства со ссылкой на ч. 6 ст. 29 ГПК РФ.

Ошибочность такого подхода подтверждает Верховный Суд РФ. Позиция суда<sup>2</sup>. ВС РФ указал на невозможность подачи искового заявления о взыскании задолженности по заработной плате по месту жительства истца на основании ч. 6 ст. 29 ГПК РФ (что, на наш взгляд, должно применяться и к другим случаям нарушения трудовых прав). Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд по месту жительства истца, только если они связаны с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде, либо незаконным наложением ареста.

Следующий вопрос касается срока, в течение которого можно обжаловать решение КТС в суд. Статья 390 ТК РФ предоставляет на это десять дней со дня вручения его копии соответствующей стороне (срок начинает течь

---

<sup>1</sup>Гражданский процессуальный кодекс РФ N 138 – ФЗот 14ноября 2002 // Собрание законодательства РФ – 2002 – N 46 – Ст. 28.

<sup>2</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 сентября 2006 г. «Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за II квартал» 2006 г.» // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

со дня, который следует за днем вручения копии). Несмотря на кажущуюся очевидность, толкование вышеприведенной формулировки на практике может вызывать определенные вопросы. Представляется, что законодатель неслучайно установил специальный сокращенный срок для обжалования решений КТС. Если спор был рассмотрен комиссией по существу, то для обжалования ее решения работнику или работодателю отводится только десять дней, при этом общий трехмесячный срок для обращения в суд в данной ситуации не подлежит применению. Этот вывод подтверждается судебной практикой. Позиция суда<sup>1</sup>. Суд, приняв к рассмотрению иск работника, не согласного с решением КТС, должен исходить из того, что в этом случае применяется десятидневный срок (ст. 390 ТК РФ), а не трехмесячный (ст. 392 ТК РФ), даже если работник не указывает на то, что им обжалуется решение КТС.

Другими словами, факт пропуска десятидневного срока на обжалование решения КТС может явиться достаточным основанием для отказа суда в удовлетворении заявленных требований. Иное толкование шло бы вразрез с намерением законодателя установить сокращенный срок на обжалование решений КТС, прежде всего в интересах работника, который может при такой трактовке рассчитывать на исполнение положительного для него и не обжалованного работодателем решения КТС уже по истечении десяти дней с даты принятия решения, а не ждать истечения общего трехмесячного срока.

Однако, также в ст. 390 ТК РФ указывается, что срок обжалования решений КТС может быть восстановлен, если суд признает причины его пропуска уважительными. Согласно ч. 1 п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (далее – Постановление ВС РФ № 2) суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока на обжалование решения КТС. Не препятствует возбуждению трудового

---

<sup>1</sup>Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 декабря 2010 г. N 17646 / 2010 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

спора в суде и решение КТС, отказывающее работнику в удовлетворении его требований в связи с пропуском срока на обращение в КТС. При определении уважительности причин пропуска срока суды руководствуются прежде всего ч. 5 п. 5 Постановления ВС РФ № 2, в котором указывается, что уважительными причинами являются обстоятельства, препятствующие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением трудового спора. К числу таких обстоятельств Постановление ВС РФ № 2 относит, например, болезнь истца, его нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, а также необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. Приведенный перечень, разумеется, не является исчерпывающим. Немаловажно и то, что работник должен быть готов подтвердить обстоятельства уважительности пропуска срока документально. Следует иметь в виду, что обращение за защитой своих прав в КТС и иные инстанции не может считаться уважительной причиной пропуска срока обжалования решения КТС в суде. Позиция суда<sup>1</sup>.

Помимо документов, предусмотренных ст. 132 ГПК РФ, при обжаловании решения КТС в суд к исковому заявлению рекомендуется прикладывать копию обжалуемого решения КТС. Если решение не было вручено стороне в установленные сроки, то это не влечет для нее невозможность обжаловать его в суд. Последний, не являясь надзорной инстанцией по отношению к КТС, не отменяет ее решение, а рассматривает индивидуальный трудовой спор по существу с использованием всей совокупности представленных сторонами доказательств, в том числе решения КТС. Соответственно, если сторона не может получить решение комиссии по определенным обстоятельствам (например, в случае если КТС просто отказывается или затягивает с его выдачей), то она вправе ходатайствовать перед судом о его истребовании.

---

<sup>1</sup> Определение Московского областного суда от 18 ноября 2010 по делу N 33-22269 / 2010 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

Еще одним важным моментом подачи искового заявления об обжаловании решения КТС в суд является правильное указание спорящих сторон.

Большинство ученых, рассматривающих проблематику трудовых споров, отмечают, что в случае судебного обжалования решения КТС в качестве истца всегда указывается работник. Так, А.Л. Анисимов утверждает, что работник, возбудивший трудовой спор в суде, является истцом, а работодатель, оспаривающий требования работника, – ответчиком, вне зависимости от того, по чьей инициативе дело рассматривается в суде, а следовательно и в случае подачи представителем работодателя жалобы в суд на решение КТС<sup>1</sup>.

На сегодняшний день такой подход является господствующим в науке. Однако он не согласуется с целым рядом положений Гражданского процессуального кодекса РФ.

Во-первых, согласно статье 4 ГПК РФ суд возбуждает гражданское дело по заявлению лица, обратившегося за защитой своих прав, свобод и законных интересов. Работник же, полагая, что решение КТС является законным и обоснованным, может вообще не желать обращаться в суд.

Во-вторых, истец – это лицо, которое предположительно является обладателем спорного права или охраняемого законом интереса, которое обращается в суд за защитой, поскольку считает, что его право неосновательно нарушено или оспорено ответчиком<sup>2</sup>. Если же работник полностью согласен с вынесенным КТС решением, становится не ясно в чем будет заключаться спорное правоотношение.

Представляется обоснованными замечания Л.В. Зайцевой, указывающие на нарушение правил статьи 131 ГПК РФ в случае принятия судом заявления от «работодателя-ответчика». В частности, согласно части 4 статьи 131 ГПК РФ

---

<sup>1</sup>Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. – 2008. – N 3–С. 41.

<sup>2</sup>Гражданский процесс: Хрестоматия / под. ред. М.К. Треушниковой. – М.:Городец, 2007.– С. 215.

исковое заявление подписывается истцом или его представителем, что совершенно не может обеспечить работодатель, «обжалующий» решение КТС. Судья, получив заявление с подобными «изъятиями» в соответствии со ст. 138 ГПК РФ, может посчитать, что исковое заявление подписано и подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание и предъявление в суд, и возвратит исковое заявление<sup>1</sup>.

Мы полагаем, что противоположная позиция ученых основывается на Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»<sup>2</sup>. Согласно пункту 6 указанного Постановления независимо от того, кем возбуждено в суде дело – по заявлению работника или администрации, не согласных с решением комиссии по трудовым спорам, – суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком – предприятие, учреждение, организация, оспаривающие его требования.

Однако на сегодняшний день такой подход не отвечает требованиям законодательства. Постановление Пленума № 16 от 22.12.1992 утратило силу в связи с изданием Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2<sup>3</sup>, а суды придерживаются стандартной модели, когда истцом является именно инициатор судебного разбирательства, а не заранее установленное лицо (работник). В частности, ГП (работодатель) обратилось в Приморский районный суд Санкт-Петербурга с заявлением об оспаривании решения КТС ГП, согласно которому с ГП в пользу Б.А. (работник) взыскана задолженность по заработной плате. ГП просит признать незаконным и отменить указанное

---

<sup>1</sup>Зайцева Л.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам со стороны работодателя: несоответствие норм трудового и гражданского процессуального кодексов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 3 – С. 21.

<sup>2</sup>Определение Санкт-Петербургского городского суда от 21 июня 2012 по делу № 33-8160 / 2012. Документ опубликован не был // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

<sup>3</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2006. – 31 декабря.

решение КТС; признать недействительным удостоверение, выданное КТС; отказать Б.А. во взыскании с ГП задолженности по заработной плате.

Решением суда в удовлетворении исковых требований было отказано. Апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 21 июня 2012 г. № 33-8160/2012 решение Приморского районного суда Санкт-Петербурга от 16 января 2012 года оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения<sup>1</sup>. Возможно, что это связано с тем, что иная позиция судов ставила бы под сомнение принцип диспозитивности в гражданском процессе

Несмотря на то, что судебная практика старается действовать в соответствии с процессуальным законодательством наличие в доктрине трудового права подобных неточностей влечет неэффективность деятельности КТС, а это в свою очередь снижает уровень защиты прав работников в целом.

Следует отметить, что при обжаловании решений КТС работником действует общее правило, согласно которому он освобождается от оплаты государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

На практике довольно распространены случаи, когда КТС попросту не успевает рассмотреть трудовой спор в установленный ТК РФ срок. Естественно, что в таких ситуациях нормы об обжаловании решения КТС неприменимы и следует руководствоваться положениями ст. 390 ТК РФ о перенесении спора в суд. Как и в случае обжалования решений КТС, перенесение трудового спора в суд требует соблюдения всех указанных выше правил определения подведомственности и подсудности, работник точно так же освобождается от уплаты госпошлины и судебных издержек. Однако существуют практические моменты, которые в силу своей специфики применимы только к процедуре перенесения трудового спора в суд.

---

<sup>1</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 N 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1993. – N 3.

Ни ТК РФ, ни ГПК РФ не разъясняют правовой природы перенесения трудового спора на рассмотрение в суд. С одной стороны, то, что спор не был рассмотрен КТС, не должно иметь абсолютно никаких правовых последствий, и работник может подавать исковое заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав в суд в обычном порядке. С другой стороны, вызывает определенные опасения сам факт указания законодателем именно на перенесение трудового спора (по всей видимости, из КТС) в суд. В этой связи может представляться разумной точка зрения<sup>1</sup>, что при перенесении спора в суд следовало бы представить суду доказательства того, что спор не был своевременно рассмотрен КТС.

Таким доказательством может являться выписка из журнала регистрации заявлений, поданных в комиссию, содержащая дату приема заявления, подпись ответственного лица КТС и печать..

При обращении за разрешением спора в КТС работнику необходимо быть крайне внимательным в отношении соблюдения всех процессуальных сроков. В соответствии со ст. 386 ТК РФ работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Такой же общий трехмесячный срок установлен в ст. 392 ТК РФ и для обращения в суд (исключения делаются только для споров об увольнении и возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, которые не относятся к компетенции КТС). Таким образом, если работник обратится в КТС за рассмотрением спора в конце трехмесячного срока и спор не будет рассмотрен комиссией в десятидневный срок, работник может оказаться в ситуации, когда и срок на обращение в КТС, и срок для обращения в суд уже истекли.

Следует отметить, что несмотря на то, что законодатель указал в ст. 390 ТК РФ на право обжалования решения КТС в суд, суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать,

---

<sup>1</sup>Трудовое право: учеб / ред. О. В. Смирнова – М.: ТК Велби, Проспект, 2014. – С. 203.



изменять или отменять ее решения, которые при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу, а принимает свое независимое, самостоятельное решение.

Статья 389 ТК отражает один из принципов порядка рассмотрения трудовых споров – обеспечение реального восстановления нарушенных прав и законных интересов работников. Этот принцип выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа по трудовому спору в установленный законом срок, то это решение исполняется принудительным порядком через судебного пристава<sup>1</sup>.

Решение КТС должно быть исполнено работодателем в течение трех дней после истечения десятидневного срока на его обжалование. Если оно не обжаловано в суд и не исполнено в указанный срок, то КТС по просьбе работника выдает ему удостоверение, являющееся исполнительным документом, и в трехмесячный срок со дня его получения он обращается к судебному приставу, который приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

В удостоверении, имеющем силу исполнительного документа, указываются: наименование органа, принявшего решение; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС (или его заместителя) и печатью КТС

Если трехмесячный срок для обращения с удостоверением к судебному приставу-исполнителю работник пропустил по уважительной причине (например, был болен), то КТС, предоставившая удостоверение, может этот срок восстановить, соответственно изменив дату выдачи удостоверения.

Представляется важным, сделать следующие выводы.

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 9-е изд., перераб. и доп./ под ред. К.Н.Гусова – М.: Проспект, 2017 – С. 128-130

Представляется, что в ст. 390 ТК РФ следует заменить формулировку «обжалование решения КТС» на «оспаривание», что позволит выбрать правильную процессуальную форму для обращения в суд работодателя, не согласного с решением КТС и обеспечит полноту реализации его права на судебную защиту.

Предоставить суду контрольно-надзорные функции для проведения проверки решения КТС на законность и обоснованность, так как по нашему мнению, судебная процессуальная форма содержит в себе комплекс мер по предупреждению нарушений субъективных трудовых прав и принудительного их восстановления, а также возмещение материального ущерба и морального вреда, причиненного неправомерным действием (бездействием) работодателя.

Считается возможным, что изменение формулировки ряда статей гл. 60 ТК РФ, приведет к повышению заинтересованности в создании КТС для разрешения трудовых споров, что имеет ряд положительных последствий: уменьшается объем работы судей; споры в комиссии по трудовым спорам рассматриваются в более ускоренные сроки, чем в суде; рассмотрение спора возможно без отрыва работника от работы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения является неотъемлемым правом граждан, гарантированным частью 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации<sup>1</sup>.

Однако действующее законодательство не позволяет в полной мере развивать указанные конституционные положения. Проведенное в работе исследование позволяет установить, что нормы, регламентирующие досудебный порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров требуют существенной доработки. В ситуации, когда нарушения трудового законодательства со стороны работодателя встречаются повсеместно, необходимо иметь четко урегулированный механизм защиты прав работников, обеспечивающий реализацию их права на защиту. В этой связи наибольший интерес представляет комиссия по трудовым спорам как досудебный правоприменительный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Изучение досудебного порядка разрешения трудовых споров и практики применения трудового законодательства комиссиями по трудовым спорам, проведение сравнительного и исторического анализа законодательства, регламентирующего порядок осуществления досудебной защиты нарушенных прав работников, позволило выявить недостатки существующего законодательства и сформулировать ряд предложений, направленных на его совершенствование.

1. Представляется необходимым пересмотреть определение индивидуального трудового спора и закрепить в ст. 381 ТК РФ следующее определение:

---

<sup>1</sup>Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21 июля 2014 г. // Российская газета. – 1993. – № 237.

«индивидуальный трудовой спор - это разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), которые приняты к рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом».

2. В главе 60 ТК РФ представляется целесообразным подробно регламентировать процедуру создания комиссии по трудовым спорам и решить следующие вопросы: порядок делегирования работниками и работодателем своих представителей в КТС, установить срок полномочий комиссии;

3. На законодательном уровне следовало бы определить правовое положение членов комиссии по трудовым спорам, включая председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии установить их права и обязанности, ответственность за свою деятельность в качестве членов комиссии, четко регламентировать порядок отзыва и замены членов КТС.

4. Ввести в главу 60 ТК РФ самостоятельную норму, предусматривающую следующий перечень принципов деятельности КТС:

- принцип паритетности;
- принцип независимости;
- принцип коллегиальности;
- принцип примирительной направленности деятельности КТС.

5. Необходимым представляется установление обязанности проведения спорящими сторонами переговоров при участии КТС в рамках досудебной стадии разрешения спора. На наш взгляд, такая норма будет способствовать мирному урегулированию разногласий сторон, заключению ими мирового соглашения.

6. Целесообразным представляется закрепление в главе 60 ТК РФ

следующих требований к заявлению работника (его форме и содержанию), подаваемому в КТС:

- наименование организации или структурного подразделения организации, в комиссию которой (которого) подается заявление;

- наименование заявителя, указание его должности и структурного подразделения;

- существо спора, в чем, по мнению работника, выражается нарушение его прав со стороны работодателя;

- сведения о доюрисдикционном порядке урегулирования разногласий (проводились переговоры с работодателем или нет).

7. Существует объективная необходимость предоставить комиссии по трудовым спорам право отказывать в принятии заявления работника к своему производству по следующим основаниям:

- неподведомственность спора КТС;
- по данному спору уже имеется неотмененное решение КТС или суда;
- если этот спор уже находится в производстве КТС или суда;
- если заявление подается недееспособным или неуполномоченным на то лицом;
- нарушение сроков обращения в КТС.

8. Обоснованным представляется предложение закрепить за комиссией по трудовым спорам право определять размер компенсации морального вреда, подлежащего уплате работнику.

9. Регламентировать процедуру обжалования решения КТС работодателем.

Указанные меры, по нашему мнению, будут способствовать повышению качества и эффективности досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам, которая, помимо вынесения властного решения по существу спора, будет способствовать мирному разрешению конфликта, урегулированию разногласий сторон трудовых правоотношений.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### 1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21 июля 2014 г). // Российская газета – 1993. – № 237.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ № 138 – ФЗ от 14 ноября 2002 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46 – Ст. 28.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.
4. Положение о примирительных камерах и третейских судах, утвержденное декретом СНК РСФСР // Собрание Узаконений РСФСР. – 1922. – № 45. – Ст. 560. (утратило силу).
5. Правила о примирительно-третейском и судебном разбирательстве трудовых конфликтов, утвержденные постановлением ЦИК СССР, СНК СССР // Собрание Законов СССР. – 1928. – № 56. – Ст. 495. (утратило силу).
6. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное указом Президиума ВС СССР от 31 января 1957 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1957. – № 4. – Ст. 58. (утратило силу).
7. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное указом Президиума ВС СССР от 20 мая 1974 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 22 – Ст. 325.(утратило силу).
8. Постановление Президиума ВЦСПС Об утверждении инструкции о порядке взимания страховых взносов, расходования и учета средств государственного социального страхования от 29.02.1960 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1960 – N 17. ( утратило силу)

## 2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 сентября 2006 г. «Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за II квартал» 2006 г.» // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2006. – 31 декабря.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1993. – № 3.
12. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 декабря 2010 г. № 17646.// [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
13. Апелляционное определение Курского областного суда от 26 апреля 2016 г. по делу № 33а-1323/2016 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
14. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 21 июня 2012 г. по делу № 33-8160/2012. Документ опубликован не был // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
15. Определение Московского областного суда от 18 ноября 2010 г. по делу № 33-22269 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

## 3. Литература

16. Агапов, Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дисс... канд. юрид. наук / Р.М. Агапов. – М., 2007. – 168 с.
17. Анисимов, Л.Н. Новое в трудовом законодательстве / Л.Н. Анисимов. – М.: Юстицинформ, 2007 – С. 56.
18. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде/ А. Л. Анисимов // Трудовое право. – 2008. – № 3– С. 41-43.

19. Бережнов, А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дис... канд. юрид. наук / А.А. Бережнов. – М., 2012. – 231 с.
20. Большакова, А.Е. О некоторых вопросах рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (сравнительный анализ законодательства РФ и Украины). Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Материалы научно-практической конференции / А.Е. Большакова; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011 – 480 с.
21. Буянова, М.О. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2010. – 304 с.
22. Власова, М.В. Защита прав работника и работодателя / М.В. Власова. – М.: Эксмо, 2007. – 336 с.
23. Глазырин, В.В. Роль советских профсоюзов в предупреждении и эффективном разрешении трудовых споров // В кн.: Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / В.В. Глазырин. – М.; Профиздат, 1972. – 198 с.
24. Голованова, Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения: Рассмотрение трудовых споров в КТС и ФЗМК. / Е.А. Голованова. – Пермь.: Издательство Пермского университета, 1970. – 159 с.
25. Голощапов, С.А. Трудовые споры в СССР / С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова. – М.: ВЮЗИ, 1974. – 194 с.
26. Зварун, Е.Б. Судебная защита трудовых прав работников в Республике Казахстан. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения / материалы научно-практической конференции / Е.Б. Зварун; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010 – 528 с.
27. Зайцева Л.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам со стороны работодателя: несоответствие норм трудового и гражданского процессуального кодексов / Л.В. Зайцева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 3 – С. 21- 24.



28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 9-е изд., перераб. и доп. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Проспект, 2017. – 503 с.
29. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, М.И. Кучма, Б.А. Шеломова. – М.: Спарк, 2012. – 306 с.
30. Костян, И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дисс... канд. юрид. наук. / И.А. Костян. – М.: Проспект. 2000. – 241 с.
31. Костян, И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров / И.А. Костян. // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 4. – URL: // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
32. Костян, И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И.А. Костян – 2-е изд. – М.: МЦФЭР, 2006. – 319 с.
33. Костян, И.А. Вопросы правоприменения: трудово-правовой аспект // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. – Пилотный выпуск. – С. 34-36.
34. Куренной А.М. Я - апологет комиссии по трудовым спорам / Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров. Материалы общероссийской научно-практической конференции. / А.М. Куренной; под ред. В.М. Оробца. – М.: Проспект, 2004. – С. 109.
35. Курушин, А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: дисс. канд. юрид. наук / А.А. Курушин. – Ульяновск, 2003. – 202 с.;
36. Кнышев, В.П. Практика применения Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: Практич. пособие / В.П. Кнышев, С.В., Потапенко, Б.А. Горохов ; под ред. В.М. Жуйкова – М.: Юрайт, 2007. – 667 с.
37. Лушников, А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут. 2009. – 1151 с.
33. Мостовщиков, А.Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дис... канд. юрид. наук / А.Г. Мостовщиков. – Томск, 2004. – 194 с.

38. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / под ред. С.П. Маврина. – М.: Проспект, 2011. – 291 с.
39. Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах / под ред. М.Н. Марченко. – Т. 2 – М.: Норма, 2010. – 816 с.
40. В.М. Оробец. Необходимо заимствовать зарубежный опыт при создании трудовой юстиции в России. Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров / Материалы общероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров» / В.М. Оробец. – М.: Проспект, 2004. – 115 с.
41. Пилипенко, Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров / Н.С. Пилипенко // Спорт: экономика, право, управление. – 2007 – № 2 – С. 28-31.
42. Пилипенко, Н.С. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров посредством органов примирения. Современные тенденции в развитии трудового права и прав социального обеспечения / Материалы научно-практической конференции / Н.С. Пилипенко; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2007. – С. 534.
43. Прасолова, И.А. Трудовые споры и трудовые конфликты по российскому праву: дис... канд. юрид. наук / И.А. Прасолова. – Барнаул, 2005. – 149 с.
44. Проект Трудового кодекса Российской Федерации // Ваше право. – 1998. – № 6. – С. 6-7.
45. Савельева, Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дисс. канд. юрид. наук. / Т.А. Савельева. – Челябинск, 2002 – 181 с.
46. Смолярчук, В.И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР / В.И. Смолярчук. – М.: Госюриздат, 1962. – 103 с.

47. Смолярчук В.И. Совершенствовать теорию и практику разрешения трудовых споров / В.И. Смолярчук. // «Социалистическая законность». – 1966. – № 5. – С. 112-113.
48. Ставцева, А.И. Порядок рассмотрения трудовых споров / А.И. Ставцева. – М.: Госюриздат, 1960. – 126 с.
49. Трудовое право: учеб / под ред. О. В. Смирнова. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2014. – 820 с.
50. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой – М.: Эксмо. 2008. – 600с.
51. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ. 2011. – 791 с.
52. Трудовое право России / под. ред. А.М. Куренного. – М.: Издательский дом Правоведение, 2011 – 792 с. (Глава написана И.К. Дмитриевой)
53. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2012 – 312 с.
54. Трудовое право / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2016 – 407 с.
55. Трудовое право России и зарубежных стран. / под ред. М.В. Лушниковой – М.: Эксмо, 2008 – 608 с.
56. Федин, В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов / В.В. Федин. – М.: Юрайт, 2015. – 91 с.
57. Черкашина, А.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: дис... канд. юрид. наук / А.В. Черкашина. – М, 2006 – 173 с.
58. Чуча, С.Ю. Процессуальное и материальное содержание понятия «коллективный трудовой спор»/ С.Ю. Чуча. // Вестник Омского университета. – 1997. – № 1. – С. 74 -75.
59. Шершеневич, Г.Ф. Общая теория права: Учеб. Пособие / Г.Ф. Шершеневич. – М.: Издательство юридического колледжа МГУ. 1995. – 391 с.